

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ РК «СДП №2»




С.А.Захарова

28

марта

2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов

Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Коми «Сыктывкарская детская
поликлиника № 2»

(Приложение №2 к Положению об антикоррупционной политике
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми
«Сыктывкарская детская поликлиника №2»)

1.1. Общие положения

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (в том числе, возможных негативных последствий) учреждением принято настоящее Положение о конфликте интересов (в дальнейшем по тексту - «Положение»). При этом учитываются требования кодексов поведения, законы, нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере медицинской деятельности.

1.2. Понятие конфликта интересов

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства. При этом под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяются на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанности соблюдать Положение также закреплены для физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

1.4. Выявление и урегулирование конфликта интересов

1.1. Выявление конфликта интересов в деятельности учреждения и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник учреждения уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

1.5. Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в учреждении

Нормы конфликта интересов содержатся в Федеральном законе "О противодействии коррупции", а также в принятых в его развитие статьях ТК РФ. Требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов закреплены в ряде федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, направленных на регулирование отдельных видов деятельности. При этом и понимание конфликта интересов, и механизмы его регулирования в разных видах деятельности могут существенно различаться. Нормативные правовые акты, определяющие правовое положение организаций отдельных организационно-правовых форм, хотя обычно и не содержат прямого упоминания конфликта интересов, но зачастую устанавливают чрезвычайно важные, с точки зрения его регулирования, правила совершения сделок с заинтересованностью.

1.6. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.

Перед учреждением, желающим принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит задача соблюдения баланса между интересами учреждения как единого целого и личной заинтересованности работников учреждения. С одной стороны, работники учреждения имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами учреждения. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

1.7. Перечень ситуаций конфликта интересов

Перечень ситуаций конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом (Правилами внутреннего трудового распорядка) и доводится до сведения всех работников учреждения.

1.8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

1.9. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Процедура раскрытия конфликта интересов, утверждается локальным нормативным актом (Правилами внутреннего трудового распорядка) и доводится до сведения всех работников учреждения.

В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

Первоначальное раскрытие конфликта интересов осуществляется работником в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В случае, если в итоге этой работы учреждение приходит к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования, работник извещается письменно об этом. В случае, если учреждение пришло к выводу, что конфликт интересов имеет место, оно использует различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждению;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждению.

1.10. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть непосредственный руководитель структурного подразделения работника, главный специалист, так и члены созданной в учреждении комиссии по противодействию коррупции. Контроль за деятельностью лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений осуществляется руководителем учреждения.