

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюза
ГБУЗ РК «Центральная поликлиника
г.Сыктывкара»

Г.Г. Беляева
«13» 07 2017 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГБУЗ РК «Центральная поликлиника
г. Сыктывкара»

М.А. Акберов
«13» 07 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О выявлении и урегулировании конфликта интересов ГБУЗ РК «Центральная поликлиника г.Сыктывкара»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ГБУЗ РК «Центральная поликлиника г.Сыктывкара» (далее - Положение) разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федерального закона Российской Федерации от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Приказа Министерства здравоохранения Республики Коми от 27.03.2015 № 627-р «Об обеспечении реализации антикоррупционных мероприятий в государственных учреждениях Республики Коми, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство здравоохранения Республики Коми».

2. Цели и задачи положения

2.1. Положение о конфликте интересов в ГБУЗ РК «Центральная поликлиника г.Сыктывкара» разработано и утверждено с целью регулирования предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для ГБУЗ РК «Центральная поликлиника г.Сыктывкара» (далее - Учреждение).

2.2. 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.

2.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ ГБУЗ РК «Центральная поликлиника г. Сыктывкара», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУЗ РК «Центральная поликлиника г.Сыктывкара» в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

3. Основные понятия и определения

3.1. Учреждение – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Коми «Центральная поликлиника г.Сыктывкара»;

3.2. сотрудники – лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора;

3.3. должностные лица – лица, занимающие должности в Администрации Учреждения;

3.4. личная выгода – заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;

3.5. материальная выгода – материальные средства, нематериальные блага и иные нематериальные преимущества, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения, близкими родственниками, усыновителями, супругом, супругой, а также любые материальные средства и нематериальные блага, получаемые организацией при совершении сделок или иных операций в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации;

3.6. Конфликт интересов - ситуация, при которой у сотрудника учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью сотрудника и интересами пациента, юридическими лицами;

3.7. служебная информация – любая, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан;

3.8. конфиденциальная информация – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Круг лиц, попадающий под действие положения

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУЗ РК «Центральная поликлиника г.Сыктывкара» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с поликлиникой на основе гражданско-правовых договоров.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2. индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

6.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Учреждения.

6.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению № 1 и № 2 к Положению.

6.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее - журнал регистрации).

6.5. Журнал ведется и хранится у специалиста по кадрам по форме согласно Приложению № 3 к Положению.

6.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.7. В итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.8. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника 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.

6.9. 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 урегулирования.

6.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. 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 Учреждения.

6.11 Руководитель учреждения или лицо, его замещающее, в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- руководитель Учреждения
- председатель комиссии по противодействию коррупции;
- секретарь комиссии по противодействию коррупции;
- специалист по кадрам (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя Учреждения и комиссии по противодействию коррупции. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которой комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении.

Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя комиссии.

7.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

7.4. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

7.5. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом.

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

8.1. Положением устанавливаются следующие 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.

9. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

9.1. Нарушение работниками Учреждения норм Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов влечет применение к работнику Учреждения мер ответственности. Меры ответственности за несоблюдение правил и процедур положения о конфликте интересов:

Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут:

- уголовную ответственность (ст. 159 (мошенничество), ст. 201 (злоупотребление должностными полномочиями), ст. 290 (получение взятки), ст. 291 (дача взятки), ст. 291.1 (посредничество во взяточничестве), ст. 292 (служебный подлог), ст. 304 (провокация взятки либо коммерческого подкупа));
- административную ответственность (ст. 19.28 (незаконное вознаграждение от имени юридического лица));
- гражданско-правовую ответственность;
- дисциплинарную ответственность.

Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

В случае если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

9.2. Соблюдение работниками Учреждения норм Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов учитывается при поощрении или применении дисциплинарного взыскания.

10. Пределы действия Положения

10.1. Настоящее Положение действует с даты утверждения его руководителем Учреждения и имеет обязательную силу для всех работников Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о выявлении и
урегулировании конфликта интересов

Главному врачу ГБУЗ РК
«центральная поликлиника г. Сыктывкара»
Акберову М.А.

(должность)

(ФИО работника полностью)

Уведомление.

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О
противодействии коррупции"

я, _____,

(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном
возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии
решения):

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Уведомление зарегистрировано
в журнале регистрации

" ____ " _____ 20 ____ № _____

(подпись ответственного лица)

Приложение № 2
к Положению о выявлении и
урегулировании конфликта интересов

Главному врачу ГБУЗ РК
«центральная поликлиника г. Сыктывкара»
Акберову М.А.

(должность)

(ФИО работника полностью)

Уведомление.

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О
противодействии коррупции"

я, _____,

(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о личной заинтересованности /возникшем/имеющемся
конфликте интересов (нужное подчеркнуть) у

(Ф.И.О. работника, должность)

в решении следующего вопроса (принятии решения):

(описать в чем выражается конфликт интересов)

Уведомление зарегистрировано
в журнале регистрации

" ____ " _____ 20 ____ № _____

(подпись ответственного лица)

