

Государственное бюджетное учреждение Ростовской области
«Центральная районная больница»
в Родионово-Несветайском районе

ПРИКАЗ

от «30» 01 2023

№ 43 /ОС

«Об утверждении положения о конфликте интересов»

В соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" в целях повышения эффективности мер по противодействию коррупции в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, **приказываю:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе (Приложение № 1).
2. Отделу кадров довести настоящий приказ до сведения заинтересованных лиц.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



В.Е. Поплавская

Положение

о конфликте интересов

ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», положения «Об антикоррупционной политике учреждения».

1.2. Настоящее положение о конфликте интересов (далее - положение) является внутренним документом ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Понятие конфликта интересов для медицинского персонала учреждения используется ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», для не медицинского персонала учреждения используются согласно ст. 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично или через третьих лиц выгоды или иного имущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей, вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и интересами третьих лиц.

2. Цели и задачи положения

2.1. Основной задачей положения является организация деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на осуществляемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. Целями положения являются:

- определение круга лиц, подпадающих под действие положения;

- определение основных принципов управления конфликтами интересов;

- определение порядка раскрытия конфликта интересов работником и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения конфликта интересов;

- определения обязанностей сотрудников организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- определение ответственных работников за соблюдение настоящего положения.

3. Круг лиц, подпадающих под действие положения

3.1. Действие положения распространяется на всех работников, состоящих с организацией в трудовых правоотношениях, вне зависимости от занимаемой должности.

3.2. Обязанность соблюдать отдельные нормы положения также распространяется на физических и юридических лиц, вступающих в гражданско-правовые отношения с ГБУ РО «ЦРБ», путем включения соответствующих норм положения в тексты договоров.

4. Основные принципы управления конфликтами интересов:

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

5. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования

5.1. В организации устанавливаются следующие процедуры 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Поступающая информация должна быть тщательно проверена на заседании комиссии с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее

подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. Способы разрешения конфликта интересов:

- 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 организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. По договоренности с работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 организации.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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