

Утверждено приказом № 28/4-ТД от
09.01.2024

Главный врач ГАУЗ СО «Ирбитская СП»



С.М.

С.М. Шевлякова

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В ГАУЗ СО «ИРБИТСКАЯ СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ
ПОЛИКЛИНИКА»

1. Цели и задачи Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов.

Положение о конфликте интересов в государственном автономном учреждении здравоохранения Свердловской области «Ирбитская стоматологическая поликлиника» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит, и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

Положение о конфликте интересов — это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов).

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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.

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

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.

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.

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

Работник учреждения обязан в письменной форме уведомить представителя работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

В уведомлении указывается:

1. Фамилия, имя, отчество работника ГАУЗ СО «Ирбитская СП», направившего уведомление (далее - уведомитель);

2. Должность уведомителя, наименование структурного подразделения ГАУЗ «Ирбитская СП», в котором он осуществляет профессиональную деятельность;

3. Информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ГАУЗ «Ирбитская СП», влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ГАУЗ

«Ирбитская СП», граждан, организаций, общества, государства, Свердловской области, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам ГАУЗ «Ирбитская СП», граждан, организаций, общества, государства, Свердловской области;

4. Информация о личной заинтересованности работника ГАУЗ «Ирбитская СП», которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, о возможности получения работником ГАУЗ «Ирбитская СП» при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

5. Дата подачи уведомления.

Уведомление, поданное работником ГАУЗ «Ирбитская СП» подписывается им лично.

Уведомление регистрируется в день поступления в Комиссии по противодействию коррупции.

Уведомление не принимается в случае, если в нем отсутствует информация, указанная в пунктах 1–5, приведенных выше.

Рассмотрение сведений, содержащихся в уведомлении о возникновении конфликта интересов, и организация проверки указанных сведений проводится Комиссией по противодействию коррупции.

6. Обязанности Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

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 итоге этой работы Учреждение 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. Учреждения 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 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 должностных 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.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.