

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач СПб ГБУЗ
«Городской врачебно-физкультурный диспансер»
А.В. Калинин
2023 г.



Положение о конфликте интересов в СПб ГБУЗ «Городской врачебно-физкультурный диспансер»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников СПб ГБУЗ «Городской врачебно-физкультурный диспансер» (далее учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Целью настоящего положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения и пациентов.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на выполняемые ими трудовые обязанности.

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения.

2. Круг лиц подпадающих под действие положения

2.1 Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

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

4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения 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;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок урегулирования конфликта интересов

5.1 Процедура раскрытия конфликта интересов 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.

5.2. В случае возникновения конфликта интересов работник учреждения обязан в письменной форме проинформировать об этом руководителя АПО.

5.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель АПО гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация проверяется комиссией учреждения по профилактике и противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. По результатам рассмотрения поступившей информации комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - б) 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;
 - в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- е) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- ж) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;
- з) увольнение работника по инициативе работника;
- и) 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

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.

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

6.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является руководитель АПО, а в его отсутствие начальник отдела кадров учреждения.

6.2. Полученная информация руководителем АПО немедленно доводится до главного врача учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции учреждения. Порядок принятия решений комиссией и их исполнение устанавливается Положением о комиссии по противодействию коррупции. Решение комиссии является обязательным для всех сотрудников медицинского учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.5. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

6.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения главного врача учреждения.

6.7. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает главный врач учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

7.1 Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может отказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

7.2. Для предотвращения конфликта интересов работниками учреждения необходимо следовать действующему законодательству Российской Федерации.

7.3. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

7.4. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник учреждения может быть привлечен к дисциплинарной, административной ответственности.

7.5. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.