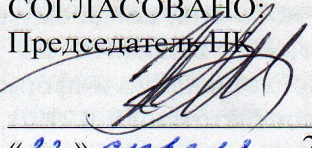


СОГЛАСОВАНО:

Председатель НК


Д.С. Карпов
«23» апреля 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГОБУЗ «НКСЦФП»


А.В. Карпов
«23» апреля 2018 г.

**Положение о конфликте интересов работников
государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения
«Новгородский клинический специализированный центр фтизиопульмонологии»**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Новгородский клинический специализированный центр фтизиопульмонологии» (Далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ст. 10,11), ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

1.2. Настоящее положение разработано с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликтов интересов для самого учреждения.

1.3. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в учреждении

2.1. 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.

2.2. Основные 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.

3. Обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Медицинский работник обязан проинформировать руководителя медицинской организации, в которой он работает (за непредставление информации о конфликте интересов работник несет ответственность в соответствии с ч. 1 ст. 6.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

3.2. Руководитель медицинской организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Российской Федерации (за непредставление информации о конфликте интересов руководитель несет ответственность в соответствии с ч. 1 ст. 6.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

3.3. Работники учреждения обязаны избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- руководители структурных подразделений, заведующие отделениями, в составе которых возник конфликт интересов;
- начальник отдела кадров (при приеме на работу).

4.2. При приеме на работу начальник отдела кадров, уполномоченный специалист, представляет для ознакомления разработанный в Учреждении Кодекс этики и служебного поведения (раздел о конфликте интересов можно включить в Кодекс этики и служебного положения», Положение о конфликте интересов, под личную роспись.

4.3. Для раскрытия сведений о конфликте интересов привлекается Комиссия по противодействию коррупции, результаты проверки оформляются письменно с регистрацией в журнале ведения протоколов.

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

4.5. для предоставления сведений о конфликте интересов в Учреждении предлагается пользоваться типовой формой Декларации конфликта интересов («Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции»), приложение №1.

4.6. Декларация о конфликте интересов изучается уполномоченным должностным лицом, входящим в состав Комиссии по противодействию коррупции и направляется главному врачу. Главный врач рассматривает декларацию о конфликте интересов с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы урегулирования, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (временное или постоянное) от участия в обсуждении и процессе 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника, в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 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. (п. 7.1 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

4.8. 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.

4.9. Главный врач информирует работника о принятых решениях и передает декларацию на хранение в личное дело работника.

5. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

5.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности (п. 3.1., 3.2. настоящего положения).

5.2. За неприятие 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 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.