

государственное бюджетное учреждение
Ростовской области
«Городская поликлиника № 3» в г. Волгодонске
(ГБУ РО «ГП № 3» в г. Волгодонске)

ПРИКАЗ

«09» сентября 2023 г.

№ 42/11

«Об утверждении Положения о конфликте интересов»

В целях реализации Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основании статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. №323ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить состав комиссии по урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении Ростовской области «Городская поликлиника № 3» г. Волгодонске (приложение №1).
2. Утвердить Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении Ростовской области «Городская поликлиника № 3» г. Волгодонске (приложение №2).
3. Начальнику отдела кадров ознакомить указанных лиц с приказом.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



В.И. Дорохов

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач ГБУ РО «ГП № 3»
в г. Волгодонске

 В.И. Дорохов
«09» января 2023г.

Приложение №1 к приказу
№ 22111 от «09» января 2023г.

Состав комиссии ГБУ РО «ГП № 3» в г. Волгодонске по урегулированию конфликтов
интересов

Председатель комиссии:

Заместитель главного врача
по медицинской части
С.И. Цицорин

Заместитель председателя комиссии:

Заместитель главного врача по
организационно-методической
работе
А.Ю. Родионова

Секретарь комиссии:

Юрисконсульт Е.А.Старинова

Члены комиссии:

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам
Медкова Е.А.

Главная медицинская сестра
Жаханович Е.А.

Начальник отдела кадров
О.А. Бирюкова

Главный бухгалтер
Н.И. Куликова

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач ГБУ РО «ГП № 3»

в г. Волгодонске

 В.И. Дорохов
«09» сентября 2023г.

Приложение № 2 к приказу
№ 22/18 от «09» сентября 2023г.

Положение о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. 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 преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и интересами третьих лиц (часть 1 статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 года №323-ФЗ граждан в Российской Федерации»).

1.2. Положение о конфликте интересов (далее «Положение») - это внутренний документ государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Городская поликлиника № 3» г. Волгодонске (далее - Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Цели и задачи Положения

2.1. Основной задачей Положения является организация деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов – ограничение влияния и частных интересов, личной заинтересованности работника на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. Цели Положения:

- определение круга лиц, попадающих под действие Положения;
- определение основных принципов управления конфликтами интересов;
- определение порядка раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения конфликтов интересов;
- определение обязанностей сотрудников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- определение ответственности работников за несоблюдение Положения.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Городская поликлиника № 3» г. Волгодонске вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. 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).

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

5.1. 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.

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.

5.3. Учреждение обязуется конфиденциально рассматривать предоставленные сведения и урегулировать конфликты интересов.

5.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. 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 Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения Ростовской области по инициативе работника;

- увольнение работника из Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности с администрации Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

6.1. 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.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения

7.1. За несоблюдение настоящего Положения работниками Учреждения устанавливаются меры ответственности, пре усмотренные действующим законодательством РФ.