

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ РМЭ «Поликлиника №2 г. Йошкар-Олы»
/ Кардаш Н.Н. /

«Утверждаю»

Главный врач
ГБУ РМЭ «Поликлиника №2 г. Йошкар-Олы»
/ Кузнецов В.М. /



Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Поликлиника №2 г. Йошкар-Олы»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Поликлиника №2 г. Йошкар-Олы» (далее — Положение) разработано во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение утверждается главным врачом ГБУ РМЭ «Поликлиника №2 г. Йошкар-Олы» (далее - Поликлиника) и согласовывается председателем профсоюзного комитета ГБУ РМЭ «Поликлиника №2 г. Йошкар-Олы».

1.3. Положение является внутренним документом Поликлиники, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Поликлиники в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Поликлиники, в том числе внешних совместителей.

2. Основные понятия

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

2.2. Личная заинтересованность работника Поликлиники - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Поликлиника вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

3. Цели, задачи, основные принципы

3.1. Настоящее Положение имеет целью определение процедуры предупреждения и регулирования конфликта интересов, а также определение четкой координации действий всех органов в случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов.

3.2. Основной задачей деятельности Поликлиники по предотвращению и

урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Поликлинике положены следующие принципы:

- * обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- * индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Поликлиники при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- * конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- * соблюдение баланса интересов Поликлиники 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) Поликлиникой.

4. Причины возникновения конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов может возникнуть между Поликлиникой и должностными лицами, работниками, пациентами в результате:

- нарушения требований законодательства Российской Федерации и Республики Марий Эл, учредительных и внутренних документов Поликлиники;

- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;

- наличия финансовых интересов в другой организации, с которой Поликлиника поддерживает деловые отношения;

- работы по совместительству в другой организации руководителем, должностным лицом или участия в ее органах управления;

- предоставления деловых возможностей другим организациям в ущерб интересам Поликлиники в силу личных интересов;

- несоблюдения принципа приоритета интересов других организаций перед интересами Поликлиники;

- неисполнение договорных обязательств, как со стороны Поликлиники, так и со стороны других организаций и пациентами;

- участие работника в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- участие работника в принятии кадровых решений в отношении вышеуказанных лиц;

- недостоверное отражение информации в декларации о конфликте интересов.

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

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Поликлиники. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является главный врач Поликлиники.

5.3. Поликлиника 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 Поликлиники рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Поликлиника 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. Поликлиника 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 Поликлиники 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 Поликлиники по инициативе работника.

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

5.5. 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 Поликлиники.

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 Поликлиники - 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.