

Положение о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (ст.75), Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом КГБУЗ «Алтайский врачебно-физкультурный диспансер» (далее - диспансер), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников диспансера в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника диспансера, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Три основные составляющие понятия «конфликт интересов», закрепленные в ч. 1 ст. 10 ФЗ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»:

- наличие личной заинтересованности (прямой или косвенной);
- наличие влияния или возможности влияния личной заинтересованности на надлежащее, объективное или беспристрастное исполнение профессиональных (служебных, должностных) обязанностей;
- субъект конфликта интересов – лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Только одновременное наличие всех трех названных составляющих является основанием квалифицировать ситуацию как «конфликт интересов» с точки зрения антикоррупционного законодательства.

Конфликт интересов - ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через третье лицо материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может

повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей, а также иных обязанностей, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником диспансера, указанным в настоящем пункте, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник диспансера, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников диспансера, а также на физических лиц, сотрудничающих с диспансером на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения работников диспансера.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в диспансере

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в диспансере положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для диспансера при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов диспансера 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) диспансером;

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

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных опросов и аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в диспансере (заполнение декларации о конфликте интересов).

3.2. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача диспансера. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Главный врач диспансера в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.

3.4. Главным врачом диспансера из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.5. Для урегулирования конфликта интересов главный врач диспансера образует комиссию по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия). Положение о комиссии утверждается главным врачом диспансера. Состав комиссии формируется с учетом исключения возможности возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые указанной комиссией решения. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, состав которой утверждается руководителем диспансера.

3.6. Диспансер берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для диспансера рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.8. Комиссия принимает одно из следующих решений:

- наличие конфликта интересов подтверждено;
- наличие конфликта интересов не подтверждено;
- рассмотрение уведомления не входит в компетенцию Комиссии.

По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае установления Комиссией факта совершения работником действия, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председательствующий передает информацию в правоохранительные органы в течение трех рабочих дней, а при необходимости, в т. ч. при возникновении угрозы причинения вреда жизни и

здоровью людей, вреда животным, растениям, окружающей среде, – немедленно.

3.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника диспансера 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 (функциональных) обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными (функциональными) обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (функциональных) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами диспансера;
- увольнение работника из диспансера по инициативе работника;
- 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.

По договоренности диспансера и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.10. 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 диспансера.

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

4.1. 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 диспансера - 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.