

УТВЕРЖДАЮ:

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач

ГБУЗ «Городская поликлиника №2»

г. Южно-Сахалинска

В.С. Глушан

«03» июля 2017 г.

**Положение о конфликте интересов  
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Сахалинской области  
«Городская поликлиника №2 города Южно-Сахалинска»**

*Введение*

В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 07.05.2013) (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

В соответствии с частью 2 статьи 14<sup>1</sup> Федерального закона №25-ФЗ от 02.03.2007 «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 07.05.2013) (далее – Федеральный закон № 25-ФЗ) под личной заинтересованностью муниципального служащего понимается возможность получения муниципальным служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для муниципального служащего, членов его семьи или для граждан или организаций, с которыми муниципальный служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

Следует также учитывать, что личная заинтересованность муниципального служащего может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица.

*Цели и задачи Положения о конфликте интересов*

Под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых муниципальный служащий может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников поликлиники является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) ГБУЗ «Городская поликлиника № 2» принято Положение о конфликте интересов. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ поликлиники, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников поликлиники в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## *Круг лиц, попадающих под действие Положения о конфликте интересов*

Действие Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников поликлиники вне зависимости от уровня занимаемой должности.

## *Основные принципы управления конфликтом интересов в поликлинике*

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.

## *Порядок раскрытия конфликта интересов работником поликлиники и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов,*

Порядок раскрытия конфликта интересов работником поликлиники и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов следующий:

- 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;

ГБУЗ «Городская поликлиника № 2» 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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение 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. Учреждение 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;
- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой

- возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами поликлиники;
  - увольнение работника из поликлиники 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 должностных обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

### *Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов*

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов следующие:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных 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.

### *Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов*

Непримение работником поликлиники, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является нарушением, за которое он может быть привлечен в зависимости от тяжести проступка к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности.

### *Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений*

Ответственной за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является зам. главного врача по медицинской части

Принятые сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов рассматриваются коллегиально, с привлечением заведующих отделениями и заместителей главного врача.

### *Заключительные положения*

С Положением о конфликте интересов ГБУЗ «Городская поликлиника № 2» работников учреждения ознакомить на планерных совещаниях в отделениях поликлиники. Обязанность по ознакомлению с Положением вновь принимаемых сотрудников возложить на специалиста по кадрам.