

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов в ГУ «Коми республиканский онкологический диспансер»

1. Общие положения.

1.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных (трудовых) обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, правами и законными интересами Государственного Учреждения «Коми республиканский онкологический диспансер» (далее – Учреждение), способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которого он является.

1.2. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) - внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Цели и задачи Положения

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

2.2. Цель Положения:

2.2.1. определение круга лиц, попадающих под действие Положения;

2.2.2. определение основных принципов управления конфликтами интересов;

2.2.3. определение порядка раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения конфликтов интересов;

2.2.4. определение обязанностей работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

2.2.5. определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

3.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.1.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

4.2. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.2.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. 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. Ответственное лицо, отвечающее за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, принимает сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и назначается приказом руководителя Учреждения.

4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. С целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов, поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений и передана на рассмотрение Комиссии.

4.5. Комиссия рассматривает поступившие от ответственного лица, отвечающего за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, проверенные письменные уведомления о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской и иной деятельности.

4.6. Председатель комиссии в течение 3-х рабочих дней назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее 7 рабочих дней со дня поступления указанного письменного уведомления.

4.7. Заседания комиссии могут проводиться в отсутствие работника, в отношении которого поступило представление главного врача Учреждения, если:

4.7.1. в обращении, заявлении или уведомлении работника не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;

4.7.2. работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии, при этом надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии повторно;

4.7.3. при наличии письменного заявления работника о рассмотрении Комиссией конфликта интересов без его личного участия.

4.8. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматривается по существу уведомление о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской и иной деятельности и прилагаемые к нему документы, а также дополнительные материалы.

4.9. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в заседании Комиссии, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

4.10. По результатам заседания Комиссия принимает одно из следующих решений:

4.10.1. не подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении медицинской или фармацевтической деятельности;

4.10.2. подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении медицинской или фармацевтической деятельности.

4.11. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии на основе комплексной, всесторонней, объективной оценки пояснений медицинского работника и иных лиц, рассмотрения поступивших доказательств. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

4.12. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

4.13. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов может прийти к следующим выводам:

4.13.1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

4.14. Конфликт интересов имеет место использовать различные способы его разрешения, в том числе:

4.14.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.14.2. добровольный отказ работника Учреждения 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;

4.14.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.14.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.14.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

4.15. 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.

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

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

5.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов с Учреждением.