

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ»

/Худяков В.А.

Приказ № 750
от «01» июля 2022 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И МЕРАХ ПО ЕГО
УРЕГУЛИРОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«АРТИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников и мерах по его урегулированию (далее-Положение) определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ», в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление граждан, поступающих на работу в ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ» с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. Урегулирование конфликта интересов в ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ» осуществляется на основе следующих принципов:

- обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ» от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Обязанности работника ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

3.1. Работник ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ» при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ» без учета своих личных интересов, а также интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ».

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования.

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

В случае возникновения или возможного возникновения у работника организации личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ», работник подает на имя руководителя уведомление (Приложение №1).

4.2. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению руководителя ответственным лицом.

4.3. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

4.4. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

4.5. По результатам рассмотрения уведомления ответственным лицом подготавливается мотивированное заключение.

4.6. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

4.7. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 (семи) рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются руководителю организации.

4.8. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

4.9. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации.

4.10. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) организация не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет учредителя организации - Министерство здравоохранения Свердловской области.

V. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

5.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника организации к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

- отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;

- пересмотр и изменение трудовых функций работника организации;

- перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

Приложение №1
к Положению о конфликте интересов
работников и мерах по его урегулированию
ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ»

Главному врачу
ГАУЗ СО «Артинская ЦРБ»
Худякову Владимиру Анатольевичу
от _____
(ФИО работника , должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника предложени по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

(подпись)

(расшифровка подписи)

(дата)