

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Новосибирской области «Новосибирская областная психиатрическая больница № 6 специализированного типа»

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов в ГБУЗ НСО «НОПБ № 6 спец. типа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ГБУЗ НСО «НОПБ № 6 спец. типа» разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьей 27 Федерального закона от 12.0.1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011г. № 323 – ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач ГБУЗ НСО «НОПБ № 6 спец. типа».

1.2. Основной задачей деятельности учреждения здравоохранения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения здравоохранения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении здравоохранения осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов , который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением здравоохранения.

3. Обязанности работника учреждения здравоохранения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения , прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов , 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 учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения здравоохранения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения здравоохранения

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющих) конфликтах интересов является заместитель главного врача по ГО и ЧС.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя главного врача учреждения здравоохранения сообщения о наличии заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается должностному лицу учреждения здравоохранения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации (в день поступления) в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Приложению).

4.4. По указанию главного врача учреждения по поступившему сообщению может быть назначена проверка и его рассмотрение на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов ГБУЗ НСО « НОПБ № 6 спец. типа».

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении здравоохранения

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в учреждении здравоохранения

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения ;

- перевод работника учреждения на должность , предусматривающую выполнение функциональных обязанностей , исключающих конфликт интересов , в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ);

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

- увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

- иные способы.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения здравоохранения , вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Ответственность работников учреждения здравоохранения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона « О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за

совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско – правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание ;
2. выговор;
3. увольнение.

Заинтересованное лицо несет перед учреждением здравоохранения ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

Разработал:

Заместитель главного врача по ГО и ЧС



А.В.Осинцев