

Министерство здравоохранения Нижегородской области

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Нижегородской области «Ветлужская центральная районная больница имени
доктора Гусева П.Ф.»

ПРИКАЗ

« 01 » июля 2024

№ 118

«О конфликте интересов»

С целью исполнения ч.1, 2 ст.10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», ст.75 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», на основании Закона Нижегородской области от 07.03.2008 №20-З «О противодействии коррупции в Нижегородской области», а также с целью совершенствования работы по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ НО «Ветлужская центральная районная больница имени доктора Гусева П.Ф.», приказываю:

1. Утвердить «Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Ветлужская центральная районная больница имени доктора Гусева П.Ф. ». (приложение 1).

2.Администрации и работникам Учреждения руководствоваться приложениям 1 данного приказа в организации лечебного процесса.

3. Специалисту отдела кадров Якушевой А.А. довести приказ до заинтересованных специалистов под роспись.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



А.Н.Кудрявцев

«УТВЕРЖДАЮ»
главный врач
ГБУЗ НО «Ветлужская ЦРБ
им. доктора Гусева П.Ф.»

А.Н. Кудрявцев
01.07.2024г.



**Положение о выявлении и урегулировании
конфликта интересов работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области
«Ветлужская центральная районная больница
имени доктора Гусева П.Ф.»**

1. Общие положения

Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Ветлужская центральная районная больница имени доктора Гусева П.Ф.» разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – 273-ФЗ), Федерального закона от 21.11.2008 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

1.1. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников профилактики конфликта интересов работников, при котором 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованности, интересами других работников.

1.2. Данное положение - это нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия

2.1. Работники Учреждения осуществляющие свою деятельность.

2.2. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, 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).

2.3. 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) лицом, указанным в части 1 статьи 10 Федерального закона №273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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 лицо, указанное в части 1 статьи 10 Федерального закона №273-ФЗ «О противодействии коррупции», и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Круг лиц попадающих под действие положения

3.1 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе, трудовых, гражданско-правовых договоров.

Условия (ситуация), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения;

- Работник Учреждения может за дополнительную плату в не рабочее время оказать услугу клиенту.
- Получение работником подарков от клиентов.
- Нарушение работником Учреждения Устава, локальных нормативных актов Учреждения и этические нормы.
- Иные условия (ситуация), при которых может возникнуть конфликт интересов Учреждения.

4. Основные принципы управления конфликтных интересов

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов на предприятии положены следующие принципы;

- Обязательность раскрытия о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия, выявление каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессе урегулирования;
- Соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;
- Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (прекращен) организацией.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта

5.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, в праве обратиться в Комиссию по урегулированию споров в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников, подлежит исполнению в сроки предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в законодательством РФ порядке.

5.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы предприятие может прийти к выводу, что ситуация, которая была представлена работником, не является конфликтом интересов и как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.3. 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.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников. При решении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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

решения конфликта.

5.5. Комиссия так же может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и использованы различные способы его решения в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

- добровольный отказ работников предприятия или их отстранение (постоянное или временное) участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников;

- перевод работников на должность предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов;

- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности предприятия и работника, раскрывающего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих (служебных) обязанностей руководствоваться интересами предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- Избегать (по возможности) ситуаций и обязательств, которые могут привести к конфликту интересов;

- Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Ответственность работников

7.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников Учреждения, реализуются следующие мероприятия:

- При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, учитываются мнения самих работников, а так же в порядке и случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники;

- Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников Учреждения.

7.2. Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.3. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции по

предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.4. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения.

7.5. Руководитель Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии учреждения по урегулированию споров между участниками трудовых отношений конфликта интересов.

7.6. Решение комиссии учреждения по урегулированию споров между участниками отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

7.7. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками предприятия при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

7.8. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров директор предприятия в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых отношений.

7.9. Все работники предприятия несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.