

«Утверждаю»
Главный врач СПб ГБУЗ «ГКДЦ №1»
Е.Д.Мозговой
2018г



Положение
по соблюдению ограничений и урегулированию конфликта интересов
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении
здравоохранения
«Городской консультативно-диагностический центр №1»

г. Санкт-Петербург
2018г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение по соблюдению ограничений и урегулированию конфликта интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г №273 «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21 ноября 2011г №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ».

1.2. Положение является внутренним документом СПб ГБУЗ «ГКДЦ №1» (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления нарушений ограничений, налагаемых на медицинских работников, и порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и 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 деловой репутации Учреждения.

1.3.1. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых и иных договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения лиц, указанных в пункте 1.4. настоящего Положения.

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции, обязательность раскрытия 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 при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Порядок раскрытия нарушений ограничений и конфликта интересов работником Учреждения и порядок их урегулирования

3.1. В соответствии с условиями Положения устанавливаются следующие виды раскрытия нарушений:

- 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 ситуации конфликта интересов

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя главного врача сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Сообщение работника Учреждения передается должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции и подлежит регистрации в течение 2-х рабочих дней со дня его поступления.

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции в Учреждении. По результатам рассмотрения должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация нарушением ограничений или конфликтом интересов.

3.5. В случае если ситуация является нарушением ограничений или конфликтом интересов могут быть использованы следующие способы их разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя по основаниям, установленным в Трудовом кодексе;
- по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о нарушении ограничений или конфликте интересов, могут быть найдены иные формы урегулирования.

3.6. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования нарушения ограничений и конфликта интересов учитываются степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интереса Учреждения.

4. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

4.1. Согласно ч.1 ст. 13 Федерального закона от 25.12.2008г №273 «О противодействии коррупции» граждане РФ за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.