

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности

главного врача

ЧУЗ «РЖД – Медицина» г. Бабаево»



С.А. Платонова

16 июля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Частного учреждения здравоохранения «Поликлиника «РЖД – Медицина» города Бабаево»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение по предупреждению и противодействию коррупции (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ЧУЗ «РЖД – Медицина» г. Бабаево» (далее – Учреждение) в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.
2. В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:
 - 2.1. конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работник влияет или

может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

- 2.2. личная заинтересованность - возможность получения неправомερных доходов в денежной или в натуральной форме либо иного преимущества непосредственно работником учреждения с использованием своих должностных полномочий либо членами его семьи и иными лицами, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами (в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений, занятия им и связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения им и связанными с ним лицами акциями, долями, паями в ином юридическом лице);
- 2.3. контрагенты - российские или иностранные юридические и физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, с которыми учреждение имеет договорные отношения, за исключением трудовых отношений, или планирует вступить в них.
3. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения независимо от занимаемой должности, а также на физических лиц, выполняющих для учреждения работы по гражданско-правовым договорам.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

1. Урегулирование конфликта интересов в учреждении осуществляется на основе следующих принципов:
- 1.1. обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем (далее - реальном) конфликте интересов или о ситуации и

обстоятельствах, влекущих возникновение возможного (далее - потенциального) конфликта интересов;

- 1.2. индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- 1.4. соблюдение баланса интересов учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;
- 1.5. защита работника учреждения от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

III. Обязанности работников учреждения, связанные с исключением конфликта интересов

1. Работники учреждения обязаны:
 - 1.1. при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами учреждения без учета своей прямой или косвенной личной заинтересованности;
 - 1.2. оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;
 - 1.3. полностью инициативно раскрывать потенциальный (реальный) конфликт интересов;
 - 1.4. инициативно содействовать урегулированию потенциального (реального) конфликта интересов.

IV. Порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов

1. Ответственным за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов назначается руководителем учреждения (далее – ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов).
2. В учреждении устанавливаются следующие основания и сроки раскрытия конфликта интересов работником учреждения.
 - 2.1. при возникновении у работника учреждения потенциального (реального) конфликта интересов - не позднее 5 рабочих дней с момента его возникновения либо с даты, когда стало известно о возникновении потенциального конфликта интересов;
 - 2.2. по требованию ответственного за работу по урегулированию конфликта интересов - не позднее 3 рабочих дней с даты объявления требования;
 - 2.3. при проведении проверки предоставленной информации о наличии потенциального (реального) конфликта интересов либо дополнительных проверочных мероприятий - в течение 1 рабочего дня с даты объявления требования ответственным за работу по урегулированию конфликта интересов.
3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно путем заполнения декларации о конфликте интересов по форме согласно приложению.
4. По результатам проверки декларации ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель устанавливают:
 - 4.1. является ли возникшая ситуация потенциальным (реальным) конфликтом интересов;
 - 4.2. отсутствует ли (присутствует ли) в действии (бездействии) работника учреждения конфликт интересов;

- 4.3. привела ли или может ли привести к конфликту интересов прямая либо косвенная личная заинтересованность работника учреждения.
5. При выявлении конфликта интересов ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов урегулируют конфликт интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции в том числе следующими способами:
 - 5.1. отказ работника учреждения от своей личной заинтересованности, порождающей конфликт интересов в учреждении;
 - 5.2. ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая входит в сферу его личных интересов;
 - 5.3. добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, влекущим конфликт интересов;
 - 5.4. внесение по согласованию с работником учреждения изменений в его должностные обязанности;
 - 5.5. временное, с согласия работника учреждения, отстранение его от исполнения должностных обязанностей, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов;
 - 5.6. перевод работника учреждения с его согласия на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
6. При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость прямой или косвенной личной заинтересованности работника учреждения и вероятность того, что эта заинтересованность будет реализована в ущерб интересам учреждения, тяжесть совершенного работником учреждения коррупционного проступка, степень его вины и иные обстоятельства.

7. Ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов путем выбора возможного способа его урегулирования, а также указывают работнику учреждения на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции законодательством Российской Федерации, и предупреждает его о мерах юридической ответственности, применяемых в случае такого нарушения. При необходимости соответствующий руководитель применяет к работнику учреждения меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.
 8. При невозможности самостоятельного принятия решения о наличии конфликта интересов, определения масштабов возникающих для учреждения рисков или выбора оптимального способа урегулирования конфликта интересов, а также в случае несогласия работника учреждения с результатами рассмотрения декларации ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и руководитель учреждения направляют декларацию в комиссию по урегулированию конфликта интересов.
-