

# КОМИТЕТ ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

«ДРУЖНОСЕЛЬСКАЯ ПСИХИАТРИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГКУЗ ЛО

«Дружносельская психиатрическая больница»

Е.В. Воинков

Приказ № 126 от « 12 » марта 2020 г.

#### положение

О выявлении и урегулировании конфликта интересов в «Дружносельская психиатрическая больница» («ГКУЗ ЛО «ДПБ»).

#### І. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов в ГКУЗ ЛО «Дружносельская психиатрическая больница ( далее- Учреждение) разработано на основании Федеральных законов 25.12.2008 № 273- ФЗ « О противодействии коррупции», от 21.11.2011 № 323- ФЗ « Об основах охраны здоровья граждан РФ».
- 1.2. Конфликт интересов- ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Медицинской организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Медицинской организации и правами, и законными интересами Медицинской организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, сотрудником которого он является.
- 1.3. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Медицинской организации, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Медицинской организации.
- 1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.5. Положение о конфликте интересов- это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.6. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимающей должности.

### II. Основные принципы управления конфликтом интересов Учреждения

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

- 2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:
- -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 сотрудника при урегулирования конфликта интересов;
- -защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) в Учреждении.

## III.Ситуации возникновения конфликта интересов

Конфликт интересов может возникнуть, когда личный интерес сотрудника Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения или когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время сотрудника.

- 3.1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность-способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
- 3.2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность- способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника ( его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
- 3.3. Работник Учреждения или иное лицо с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от

сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения- способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

# IV . Меры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов

- 4.1. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновение другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения.
- 4.2.В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:
- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с настоящим Положением и иными правовыми актами Учреждения в антикоррупционной направленности;
- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;
- привлекает сотрудников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов Учреждения антикоррупционной направленности.
- 4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:
- сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем стало известно;
- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководителем Учреждения.

### V. Порядок раскрытия конфликта интересов.

- 5.1. Виды раскрытия конфликта интересов в Учреждении:
- 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 ситуаций конфликта интересов.
- 5.2 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.
- 5.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за разработку антикоррупционных мероприятий.
- 5.4. Медицинская организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- -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 функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающего выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами Учреждения;
- прекращение трудовых отношений между Учреждением и сотрудником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

#### VI. Меры ответственности

6.1. Работник, совершивший коррупционное правонарушение, несет юридическую ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации