

Положение о конфликте интересов  
ГБУ РО «СП № 2» в г. Таганроге

1. Общие положения

1.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лица или через третьих лиц выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей, вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и интересами третьих лиц (ч. 1 ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

1.2. Настоящее положение о конфликте интересов (далее — положение) является внутренним документом ГБУ РО «СП № 2» в г. Таганроге (далее организация), устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Цели и задачи положения

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

2.2. Целями положения являются:

определение круга лиц, подпадающих под действие положения; определение основных принципов управления конфликтами интересов; - определение порядка раскрытия конфликта интересов работником и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения конфликта интересов; - определения обязанностей сотрудников организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов; - определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений; определение ответственных работников за соблюдение настоящего положения.

3. Круг лиц, подпадающих под действие положения

3.1. Действие положения распространяется на всех работников, состоящих с организацией в трудовых правоотношениях, вне зависимости от занимаемой должности,

3.2. Обязанность соблюдать отдельные нормы положения также распространяется на физических и юридических лиц, вступающих в гражданско-правовые отношения организации, путем включения соответствующих норм положения в тексты договоров.

4. Основные принципы управления конфликтами интересов: обязанность раскрытия сведений

- реальном или потенциальном конфликте интересов; — индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков при выявлении каждого случая конфликта интересов и его урегулирование; - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов организации в целом и работника при урегулировании конфликта интересов; - защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован.

Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников и

5. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования.

5.1. В организации устанавливаются следующие процедуры раскрытия конфликта интересов: - 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 допустима первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с (последующей фиксацией в письменном виде.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена на заседании комиссии с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

### 5.3. Способы разрешения конфликта интересов:

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 и могут оказаться под влиянием конфликта интересов; -пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника; перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов; отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации; увольнение работника из организации по инициативе работника.

Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. По договоренности с работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.