

Утверждено приказом
№ 119 от 29.09.2022

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации



Л.Г. Каравашкина

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач

КОГБУЗ «Кировский областной
хоспис»



С.А. Шулёпов

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В КОГБУЗ «КИРОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ХОСПИС»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» (далее - Положение), разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для КОГБУЗ «Кировский областной хоспис».

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ КОГБУЗ «Кировский областной хоспис», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя КОГБУЗ «Кировский областной хоспис») влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя КОГБУЗ «Кировский областной хоспис») и правами, и законными интересами КОГБУЗ «Кировский областной хоспис», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации КОГБУЗ «Кировский областной хоспис», работником (представителем КОГБУЗ «Кировский областной хоспис») которой он является.

2. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» на основе гражданско-правовых договоров.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В КОГБУЗ «КИРОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ХОСПИС»

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) КОГБУЗ «Кировский областной хоспис».

4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ КОГБУЗ «КИРОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ХОСПИС» И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников КОГБУЗ «Кировский областной хоспис». Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

- Работник обязан уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно..

4.2. 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.

4.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию коррупции.

4.4. КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. В итоге этой работы КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» 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, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. 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 КОГБУЗ «Кировский областной хоспис».

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами КОГБУЗ «Кировский областной хоспис» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Согласно ч.1 ст.13 Федерального закона о противодействии коррупции, Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, в соответствии со ст.192 ТК РФ, а именно объявления замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям.

Мера ответственности определяется в каждом конкретном случае персонально, исходя из контекста ситуации.

6.3. 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 п.7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.