

**Положение
о конфликте интересов в ГБУ РО «ОКПЦ»**

1. Настоящее Положение о конфликте интересов в учреждении (далее - Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также Кодекса этики и служебного поведения сотрудников ГБУ РО «ОКПЦ».

2. Целью разработки Положения о конфликте интересов является определение порядка предотвращения или урегулирования конфликта интересов в учреждении, минимизация коррупционных рисков в деятельности учреждения.

3. Под конфликтом интересов настоящим Положением о конфликте понимается:

1) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника, не осуществляющего оказание медицинской помощи, и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения сотрудником учреждения;

2) ситуация, при которой у сотрудников медицинского учреждения, при осуществлении ими профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении лично, либо через представителя компании (организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций) материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью сотрудника и интересами пациента.

4. Работа по урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

1) обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;

2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4) соблюдение баланса интересов учреждения и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

5) защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

5. Сотрудники учреждения обязаны информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме главного врача учреждения, в котором они работают.

6. Сотрудники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, урегулируют конфликт интересов, в следующем порядке:

1) урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по урегулированию конфликта интересов в учреждении, состоящей из руководителя учреждения, должностных лиц, на которых возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений, представителей кадровой и юридической

службы, представителей профсоюзной организации;

2) заседание комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении правомочно, если на нем присутствует более половины ее членов;

3) решение комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении принимается простым большинством голосов членов комиссии;

4) по окончании заседания комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении составляется протокол заседания комиссии, содержащий письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов;

5) сотрудники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, должны:

без промедления письменно сообщать о любых конфликтах интересов руководителю учреждения с указанием его сторон и сути;

до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений;

б) руководитель учреждения, не позднее двух дней с момента поступления от сотрудника письменного сообщения о конфликте интересов, обязан передать поступившее сообщение и необходимые материалы в комиссию по урегулированию конфликта интересов в учреждении для рассмотрения и выработки рекомендации по разрешению конфликта интересов;

7) комиссия по урегулированию конфликта интересов в учреждении обязана в течение пяти рабочих дней рассмотреть поступившее сообщения о конфликте интересов и выработать рекомендации для сотрудника учреждения по разрешению конфликта интересов;

8) выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

9) предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничении доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;

- добровольном отказе сотрудника 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;

- пересмотре и изменении трудовых обязанностей сотрудника;

- отказе сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнении сотрудника из учреждения по инициативе сотрудника;

- в проведении следующих организационных мероприятий в учреждении:

- утверждении и поддержании организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

- распределении полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя учреждения;

- выдаче определенному кругу сотрудников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

- распределении должностных обязанностей сотрудников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

- внедрении запрета на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

