ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликтов интересов между работниками

и УЗ «Брестская городская детская поликлиника №1»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015г. «О борьбе с коррупцией», приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 31 октября 2018г. №1106 «Об утверждении Перечня лиц наиболее высоким коррупционным риском и Примерного положения об урегулировании конфликта интересов между работниками и организацией здравоохранения».

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками УЗ «Брестская городская детская поликлиника №1» (далее – организация здравоохранения) и находящихся в трудовых отношениях с данной организацией, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с ней на основе гражданско-правовых договоров.

3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации здравоохранения.

4. Под личной заинтересованностью работника организации здравоохранения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении своих трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации здравоохранения положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для организации здравоохранения при выявлении каждого конфликта интересов;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации здравоохранения 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) организацией здравоохранения.

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6. Целью профилактики конфликтов является создание условий деятельности для работников организации здравоохранения, которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

7. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и организацией здравоохранения предусматриваются следующие мероприятия:

- совершенствование организационно-кадровой структуры организации здравоохранения (ее обособленных и структурных подразделений) в целях исключения совместной работы лиц, состоящих в браке или находящихся в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если данная работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из этих лиц другому;

- уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников организации здравоохранения;

- установление эффективной системы контроля за исполнением работниками организации здравоохранения своих трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

- внесение положений о конфликте интересов в обязательства государственных должностных лиц с обязательным уведомлением об ответственности за нарушения;

- проведение организацией здравоохранения просветительской и идеологической работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, причинах их возникновения, порядке их предотвращения и урегулирования.

8. С целью профилактики конфликта интересов работники организации здравоохранения **не вправе**:

- оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности с использованием служебного положения;

- принимать имущество или получать другую выгоду в виде работы, услуги для себя или третьих лиц, за исключением принятия цветов и подарков, полученных при проведении протокольных и иных официальных мероприятий;

- использовать в личных и иных внеслужебных целях информацию, полученную при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, распространение и (или) предоставление которой ограничено;

- не использовать в личных и иных внеслужебных интересах средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество организации, предоставленные мне для исполнения служебных (трудовых) обязанностей, за исключением предусмотренных законодательством случаев.

**Ограничения государственных должностных лиц организации определены в обязательствах**.

9. Работники обязаны руководствоваться интересами организации здравоохранения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, а также избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

И ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников - участников конфликтов, руководителей структурных подразделений, работников отдела кадров, комиссию по противодействию коррупции (при ее наличии).

11. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников организации здравоохранения могут быть получены:

- от самих работников, руководителей их структурных подразделений;

- из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах массовой информации;

- в результате совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах работника организации здравоохранения и выполняемых им трудовых обязанностях;

- из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель организации здравоохранения.

13. Работники организации здравоохранения самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего непосредственного руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (руководителя структурного подразделения, заместителя главного врача и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Руководители структурных подразделений, члены комиссии по противодействию коррупции, работники отдела кадров при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководителя организации здравоохранения о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской, в которой подробно указывается суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

15. Непосредственный руководитель работника при получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов доводит докладной запиской до сведения руководителя организации здравоохранения о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника организации здравоохранения и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

16. Руководитель организации здравоохранения при получении материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов обязан уведомить в письменной форме вышестоящую организацию – УЗ «Брестская центральная поликлиника», принимает незамедлительное решение о его предотвращении (урегулировании), либо при необходимости организует проведение дополнительной проверки.

Дополнительная проверка проводится уполномоченным лицом или комиссионно в трехдневный срок от момента получения материалов.

17. Организация здравоохранения берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

18. По результатам проверки поступившей информации выносится решение является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

ГЛАВА 4

ПОРЯДОК И СПОСОБЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

19. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации здравоохранения.

20. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его предотвращения или урегулирования:

- вручение работнику письменных рекомендаций о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

- отстранение работника от совершения действий по работе, вызывающих или способных вызвать у него конфликт интересов (исключение работника из состава комиссии; запрет работнику принимать участие в голосовании при сохранении права на участие в обсуждении; ограничение доступа к определенным сведениям на период урегулирования конфликта интересов и иные);

- перевод работника в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать конфликт интересов, на другую равнозначную должность;

- поручение исполнения прежних должностных обязанностей на новом рабочем месте либо изменение, в том числе временно, должностных обязанностей в порядке, предусмотренном законодательством;

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

- увольнение по соглашению сторон, если конфликт интересов носит постоянный и неустранимый характер;

- использование иных способов разрешения конфликта.

21. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации здравоохранения.

22. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов руководитель организации здравоохранения принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 5

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

 23. Государственное должностное лицо, руководитель структурного подразделения, руководитель учреждения здравоохранения, допустившие нарушение требований об урегулировании конфликтов интересов несут ответственность в соответствии с законодательными актами, в том числе дисциплинарную ответственность вплоть до освобождения от занимаемой должности (увольнения) в порядке, установленном законодательными актами.