

УТВЕРЖДЕНО
приказ главного врача
10.07.2023 №317/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов между работниками и учреждением здравоохранения «Гродненская областная инфекционная клиническая больница»

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов между работниками и учреждением здравоохранения «Гродненская областная инфекционная клиническая больница» (далее – учреждение здравоохранения) в ходе выполнения работниками служебных (трудовых) обязанностей.

2. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между работниками и учреждением здравоохранения является своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения здравоохранения, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на выполняемые ими служебные (трудовые) функции и принимаемые решения.

3. Действия настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения здравоохранения, относящихся и (или) осуществляющих организационно-распорядительные и административно-хозяйственные обязанности, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личные интересы работника, его супруги (супруга), близких родственников или свойственников влияют, или могут повлиять на надлежащее исполнение государственным должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении им других действий по службе (работе).

При отнесении ситуации к конфликту интересов необходимо установить:

При отнесении ситуации к конфликту интересов необходимо установить:

работника учреждения здравоохранения относящегося в соответствии с законодательством к государственным должностным лицам, работника учреждения здравоохранения, осуществляющего организационно-распорядительные и административно-хозяйственные обязанности, а также физическое лицо, сотрудничающее с учреждением здравоохранения на основе гражданско-правового договора;

наличие личного интереса работника учреждения здравоохранения, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

наличие у работника учреждения здравоохранения конкретных обязанностей по службе (работе), на которые может повлиять личный интерес (принятие решения, участие в принятии решения, совершение других действий по службе (работе));

факт влияния личного интереса на надлежащее исполнение служебных (трудовых) обязанностей или наличие реальной возможности такого влияния.

ГЛАВА 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5. Целью предотвращения конфликта интересов является создание условий для осуществления работниками учреждения здравоохранения своих служебных (трудовых) обязанностей, которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

6. Для достижения цели предотвращения конфликта выполняются следующие задачи:

совершенствование организационно-кадровой структуры учреждения здравоохранения (ее обособленных и структурных подразделений);

уточнение и оптимизация служебных (трудовых) обязанностей работника учреждения здравоохранения;

повышение результативности работы комиссий по противодействию коррупции учреждений организаций, придание их действиям выраженной профилактической направленности;

установление эффективной системы контроля за исполнением работниками учреждения своих служебных (трудовых) обязанностей объективно и беспристрастно вне зависимости от семейных, политических, религиозных, этических или иных предпочтений.

7. Работники обязаны руководствоваться интересами учреждения здравоохранения без учета своих личных интересов, интересов своих

родственников, свойственников и друзей при принятии решений и выполнении своих служебных (трудовых) обязанностей, а также избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8. Обязанности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и координации деятельности организации по выявлению возлагаются на главного врача учреждения здравоохранения.

9. Обязанности по выявлению и установлению конкретных конфликтов интересов возлагаются - на участников конфликтов, руководителей структурных подразделений, инспектора отдела кадров, комиссию по противодействию коррупции.

10. Сведения о конфликте интересов с участием конкретных работников организации здравоохранения могут быть получены:

от самих работников, руководителей их структурных подразделений или иных работников учреждения здравоохранения, их руководителей;

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

в результате анализа имеющихся сведений о личных интересах работников учреждения здравоохранения и выполняемых им служебных (трудовых) обязанностях;

из других источников.

11. Для констатации конфликта интересов необходимо установить:

в чем заключалась служебная (трудовая) обязанность работника учреждения здравоохранения;

какое решение должен был принять работник учреждения здравоохранения, в принятии какого решения должен был участвовать, какое конкретно действие по службе (работе) должен был совершить;

входило ли совершение действия, приведшего к конфликту интересов, в служебные (трудовые) обязанности работника учреждения здравоохранения, на основании чего возникла обязанность совершения данного действия, принятого решения;

в совершении каких ненадлежащих действий по службе (работе) состоял личный интерес работника учреждения здравоохранения, его супруги (супруга), близких родственников, свойственников и в чем состоял ненадлежащий характер данных действий;

осведомленность работника учреждения здравоохранения о личном интересе его супруги (супруга), близких родственников, свойственников;

мог ли работник учреждения здравоохранения реально повлиять на надлежащее исполнение действий по службе (работе);

наличие возможности удовлетворения личного интереса посредством принятия именно данного решения.

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

13. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, инспектор отдела кадров при выявлении самостоятельно признаков реального или потенциального конфликта интересов или при получении уведомления от подчиненного работника незамедлительно уведомляют главного врача о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской, в которой подробно указывается суть конфликта интересов.

14. Уведомление оформляется в виде докладной записки. В уведомлении подробно указывается наличие признаков конфликта интересов, в пункте 11 настоящего Положения, суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

15. К уведомлению прикладывается письменное уведомление подчиненного работника. Также при подаче уведомления руководители структурных подразделений, инспектор отдела кадров вправе внести предложения по возможным вариантам разрешения или предотвращения конфликта интересов (самоотвод должностного лица учреждения здравоохранения от принятия решения или участия в принятии решения, передача полномочий по принятию решения или участию в принятии решения иному работнику и т.д.).

16. Главный врач при получении уведомления и материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов должен установить:

~~существует ли в действительности фактические обстоятельства, явившиеся основанием предполагать наличие конфликта интересов или возможности его возникновения;~~

свидетельствуют ли эти обстоятельства о наличии личного интереса у работника учреждения здравоохранения, его супруги (супруга), близких родственников или свойственников, который может быть связан с совершением должностным лицом учреждения здравоохранения действий по службе (работе);

какие вредные для службы (работы) последствия могут наступить в результате конфликта интересов или в случае возможности его возникновения.

При необходимости главный врач учреждения здравоохранения организует проведение дополнительной проверки. Дополнительная проверка проводится уполномоченным лицом или комиссионно в трехдневный срок с момента получения материалов.

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

Материалы о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов подлежат рассмотрению на комиссии по противодействию коррупции учреждения здравоохранения для выбора меры по его предупреждению или разрешению и принятию дополнительных профилактических мер по недопущению повторных конфликтов интересов в данной организации.

По результатам проверки поступившей информации выносятся решения является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

18. Для предупреждения или разрешения конфликта интересов главный врач учреждения здравоохранения на основании решения комиссии по противодействию коррупции учреждения здравоохранения принимает одну из следующих мер:

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

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

перевод работника учреждения здравоохранения в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, с должности,

исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать конфликт интересов, на другую равнозначную должность;

пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

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

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

использование иных способов разрешения конфликта, предусмотренных законодательством.

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

19. Главный врач учреждения здравоохранения несет ответственность за непринятие мер по урегулированию конфликта интересов или возможности его возникновения, за ненадлежащее принятие мер по урегулированию конфликта интересов, в том числе за нарушение прав должностного лица учреждения здравоохранения необоснованным применением мер или применением неадекватных мер по урегулированию конфликта интересов или возможности его возникновения.

20. В случае отказа работника учреждения здравоохранения от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов главный врач принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.