

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

«ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА №1»

ПРИКАЗ

«01» октября 2024 года

№ 355/5

О внесении изменений в приказ от 06.05.2020 года №01-06-41/1

«Об организации работы по противодействию коррупции

В ГБУЗ «Городская детская поликлиника №1»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в приложение №2 «Положение о «телефоне доверия» в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Карелия «Городская детская поликлиника №1» к приказу от 06.05.2020 года №01-06-41/1 «Об организации работы по противодействию коррупции в ГБУЗ «Городская детская поликлиника №1» и дополнить пунктом 10 в следующей редакции:

«Номером «телефона доверия» считать номер телефона – 89004577914, 89212227146».

2. Внести изменения в приложение №4 «Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Карелия Городская детская поликлиника №1» к приказу от 06.05.2020 года №01-06-41/1 «Об организации работы по противодействию коррупции в ГБУЗ «Городская детская поликлиника №1» и изложить в новой редакции (Приложение №1 к приказу от 01.10.2024 года № 355/5

3. Внести изменения в пункт 2 приказа от 06.05.2020 года №01-06-41/1 и изложить в следующей редакции:

«Возложить ответственность за ведение журнала учета поступивших звонков и ведение журнала учета поступивших сообщений на начальника отдела кадровой и правовой работы Вивтоненко Е.О., при отсутствии лицо ее замещающее».

4. Внести изменения в пункт 4 приказа от 06.05.2020 года №01-06-41/1 и изложить в следующей редакции:

«Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника отдела кадровой и правовой работы Вивтоненко Е.О.»

5. Руководителям структурных подразделений Государственного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Городская детская поликлиника №1» ознакомиться под роспись с настоящим приказом.

Главный врач



Н.И. Дрейзис

С приказом ознакомлены

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения
Республики Карелия «Городская детская поликлиника №1»

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов в ГБУЗ «Городская детская поликлиника №1» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

Положение о конфликте интересов — это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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.

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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является главный врач Учреждения.

Учреждение 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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. Учреждения 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 Учреждения 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;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего 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 Учреждения.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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 Предприятия — 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.