Приложение № 2

к приказу ГАУЗ «РКЛРЦ «Центр восточной медицины»

от 09.01.2023 г. № 1-ОД

**Положение**

**о конфликте интересов**

**в Государственном автономном учреждении здравоохранения «Республиканский клинический лечебно-реабилитационный центр «Центр восточной медицины»**

1. **Цели и задачи положения о конфликте интересов**

         Положение о конфликте интересов в Государственном автономном учреждении здравоохранения «Республиканский клинический лечебно-реабилитационный центр «Центр восточной медицины» (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) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

1. **Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1. **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.

1. **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 вида 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.

1. **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.