

Приложение № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор ФГБУ «НМИЦ ПН
им. В. М. Бехтерева» Минздрава России
профессор



Н. Г. Незнанов

ПОЛОЖЕНИЕ

**О предотвращении и урегулировании конфликтов интересов
в Федеральном Государственном бюджетном учреждении
«Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и
неврологии им. В. М. Бехтерева» министерства здравоохранения
Российской Федерации**

Согласовано на заседании комитета профсоюзов
Протокол № 51 от «26» 02 20 16 года

Общие положения

Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее Положение) разработано на основе статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Антикоррупционной политики и Положения «О комиссии по противодействию коррупции в ФГБУ «НМИЦ ПН им. В. М. Бехтерева» Минздрава России.

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

Конфликт интересов - ситуация, при которой у сотрудника института при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или другого сотрудника института и интересами пациента или другого физического лица.

Цели и задачи

Своевременное выявление и регулирование конфликта интересов в деятельности работников ФГБУ «НМИЦ ПН им. В. М. Бехтерева» Минздрава России (далее – Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений, а именно ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников, на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

Задачи Положения:

- Определение круга лиц, попадающих под действие Положения;
- Определение основных принципов управления конфликтом интересов в учреждении.

- Определение порядка раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения возникшего конфликта интересов;

- Определение обязанностей сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

- Определение ответственности работников за несоблюдение Положения.

Круг лиц, попадающих под действие Положения:

Действие Положения распространяется на всех работников учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

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 организации 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.

Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов работником учреждения, в том числе возможных способов разрешения возникшего конфликта интересов

В Учреждении возможно установление различных видов 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 в ходе проведения ежегодных аттестаций работников.

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.

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным комиссией на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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. Учреждение 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

Обязанности сотрудников в связи раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- При принятии решений по служебным вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – 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.

В случае возникновения конфликта интересов сотрудник института обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя учреждения, в которой он работает.

Руководитель учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения.

Лица ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностное лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах назначается на заседании комиссии по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов.

Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах производится Комиссией по урегулированию конфликтов интересов, действующей на основании Положения «О конфликте интересов» и Положения «О комиссии по урегулированию конфликтов интересов ФГБУ «НМИЦ ПН им. В. М. Бехтерева» Минздрава России.

Ответственность работников за несоблюдение Положения

За несоблюдение Положения работниками ФГБУ «НМИЦ ПН им. В. М. Бехтерева» Минздрава России устанавливаются меры ответственности, предусмотренные: статьей 13, ст. 13.3 ФЗ от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"; статьей 6.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ:

- за непредставление сотрудником института информации о возникновении конфликта интересов руководителю организации, в которой он работает, влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;
- за непредставление или несвоевременное представление руководителем учреждения, уведомления о возникновении конфликта интересов сотрудника института - влечет наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.
- повторное не предоставление или несвоевременное предоставления информации о конфликте интересов влечет наложение административного штрафа в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей либо дисквалификацию на срок до шести месяцев.

Статьи: №№ 201, 204, 285, 290, 291, 291.1, 292, 304 Уголовного кодекса РФ;
Пункты №№ 5, 6, 7, 9, 10 части 1 статьи 81 ТК РФ.