

Приложение № 2
УТВЕРЖДАЮ
Директор ФГБУ «СПб НИПНИ
им. В.М. Бехтерева» Минздрава России
И.Р. Незнанов



20 16 года.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О предотвращении и урегулировании конфликтов интересов
в Федеральном Государственном бюджетном учреждении «Санкт-
Петербургский Научно-исследовательский психоневрологический
институт им. В.М. Бехтерева» министерства здравоохранения
Российской Федерации**

Согласовано на заседании комитета профсоюзов
Протокол № 51 от «26» 02 2016 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 «СПб НИПНИ 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 «СПб НИПНИ 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

