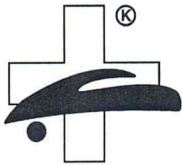


| | |
|---|--|
|  | Министерство здравоохранения Кузбасса |
| | Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «КУЗБАССКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ» (ГБУЗ ККССМП) |
| <i>8.2.465.4</i> | Положение о конфликте интересов |

Согласовано:

ППО учреждения

З. Чо

 2022г.

Утверждаю:

Главный врач

[Signature]

 2022г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГБУЗ ККССМП (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается 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).
- 1.4. Под личной заинтересованностью 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, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, 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, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
- 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.
- 1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:
 - 2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
 - 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
 - 2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
 - 2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
 - 2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

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

- 3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
 - 3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
 - 3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
 - 3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
 - 3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

- 4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
 - 4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
 - 4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
 - 4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Главным врачом из числа работников назначаются лица, ответственные за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 4.4. Руководитель Учреждения ежегодно заполняет декларацию о конфликте интересов.
- 4.5. Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов и форма декларации о конфликте интересов, определяются руководителем Учреждения.

- 4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.7. Рассмотрение проводится руководителем учреждения или передаётся им в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – уполномоченные).
- 4.8. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.9. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.10. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.11. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
 - 4.11.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
 - 4.11.2. Добровольный отказ работника 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.
 - 4.11.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
 - 4.11.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
 - 4.11.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
 - 4.11.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
 - 4.11.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
 - 4.11.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.
 - 4.11.9. 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.
- 4.12. 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.
- 4.13. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Заключительные положения

- 5.1. Настоящее Положение утверждается главным врачом Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.
- 5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается в том же порядке.
- 5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Информация для сведения:

Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в организации установлены п. 4.1 Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Уполномоченным лицом может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица.

См. ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.
