



ГБУЗ РБ ГКБ № 21 г. Уфы

Р.Б. Надыргулов

2024 г.

Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ РБ ГКБ № 21 г. Уфы

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ РБ ГКБ № 21 г. Уфы (далее - Положение), разработанное в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работника ГБУЗ РБ ГКБ № 21 г. Уфы (далее – Учреждение), Антикоррупционной политикой Учреждения и иными локальными актами Учреждения, определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

Под заинтересованными лицами в Положении понимаются члены семьи работника, а также физические лица или организации, с которыми работник и(или) члены семьи работника связаны какими-либо привилегированными отношениями, включая имущественные, корпоративные, договорные, родственные или иные близкие отношения.

Для целей настоящего Положения под членами семьи работника Учреждения следует понимать лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве, включая родителей, супруга/у, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей, а также лиц, совместно проживающих с работником.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников и руководителей Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и служебного положения, включая лиц, заключивших с Учреждением договоры гражданско-правового характера, а также лиц, действующих от его имени и/или в его интересах.

1.4. Под конфликтом интересов в Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего в Учреждении 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) в Учреждении.

1.5. Под личной заинтересованностью работника в Положении 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) работником Учреждения и (или) членами его семьи, а также физическими лицами или организациями, которые являются заинтересованными лицами по отношению к работнику и(или) членам его семьи.

1.6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на работников Учреждения, так и на заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов.

2. Принципы работы по урегулированию конфликта интересов

В основе работы по урегулированию конфликта интересов в Учреждении лежат 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.

3. Обязанности работников

В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым 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.

4. Способы урегулирования конфликта интересов.

4.1. В Учреждении установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

4.2. Рассмотрение представленных в Учреждение сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным лицом или подразделением, отвечающим за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. 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.

4.4. 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 с его согласия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

увольнение работника по инициативе работодателя за неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Приведенный перечень способов разрешения конфликтов 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.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать оптимальный (соразмерный) способ урегулирования с учетом конкретных обстоятельств и степень связанного с конфликтом интересов коррупционного риска.

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 и/или репутации Учреждения.

4.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно при заключении трудового договора путем заполнения декларации о конфликте интересов, далее ежегодно или в случае возникновения ситуации, свидетельствующей о возможности возникновения конфликта интересов.

5. Определение лиц, ответственных за прием и рассмотрение сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

5.1. Учреждение считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся Учреждения, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах Учреждения и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

5.2. Учреждение самостоятельно определяет лицо или подразделение, ответственные за прием декларации и иных сведений о возникающих конфликтах интересов и осуществляющие проверку представленной информации.

5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщить лицу или в подразделение, которое отвечает за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных, честных и справедливых решений.

5.4. При наличии информации о возникновении ситуации личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, ее рассмотрение проводится Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов Учреждения, состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения.

5.5. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К Положению следует прибегать в любой ситуации, когда возникающий личный интерес работника противоречит интересам Учреждения.