



УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗУР»
/Ю.В. Трухина/
01 июля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ
УР»

г. Саратул
2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) является локальным нормативным актом БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР», устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Антикоррупционной политикой БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

1.3. Положение разрабатывается лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики Учреждения, согласовывается с подразделениями Учреждения (*юридический отдел, финансовый отдел, коммерческий отдел и иные*) и утверждается приказом главного врача Учреждения.

1.4. Положение подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения и является обязательным для соблюдения всеми работниками Учреждения.

1.5. С Положением должны быть ознакомлены все работники Учреждения.

1.6. Факт ознакомления работника с настоящим Положением подтверждается его подписью в листе ознакомления, являющемся неотъемлемой частью Положения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

2.2. Задачи Положения:

- способствовать ограничению влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;
- определение основных принципов управления конфликтом интересов Учреждения;
- определение обязанностей работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- установления порядка раскрытия конфликта интересов работниками Учреждения.

3. ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4.2. Положение обязаны также соблюдать физические лица и юридические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

5. 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.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 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.

7. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

7.1. Для того, чтобы установить процедуру раскрытия конфликта интересов, Учреждение предпринимает следующие организационные меры:

7.1.1. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются:

- Главный врач Учреждения;
- специалист, осуществляющий прием и оформление работников на работу;
- лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики.

7.1.2. Определения перечня типовых ситуаций конфликта интересов в Учреждении.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов в Учреждении разработан с учетом специфики деятельности Учреждения. Работники Учреждения при установлении обстоятельств возникшего (реального) или потенциального конфликта интересов должны руководствоваться указанным перечнем.

7.2. Процедура раскрытия конфликта интересов:

7.2.1. Работник Учреждения, обнаруживший обстоятельства возникшего (реального) или потенциального конфликта, обязан незамедлительно устно проинформировать об этом лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, определенное в п.7.1.1. настоящего Положения. В течение одного рабочего дня работник Учреждения обязан направить лицу, ответственному за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, сообщение в письменной форме.

7.2.2. В сообщении должны содержаться следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество уведомителя, его контактный телефон;
- занимаемая должность;
- обстоятельство возникшего (реального) или потенциального конфликта;
- сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу;
- иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;
- подпись уведомителя;
- дата составления сообщения.

7.2.3. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. С этой целью в течение трех рабочих дней создается комиссия по рассмотрению

представленных сведений о конфликте интересов. Персональный состав комиссии (председатель, заместитель председателя, члены и секретарь комиссии) назначается главным врачом Учреждения и утверждается приказом главного врача.

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

7.2.5. Комиссия по рассмотрению представленных сведений о конфликте интересов проводит тщательную проверку поступившей информации с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.2.6. В итоге комиссия по рассмотрению представленных сведений о конфликте интересов может сделать следующие выводы:

- конфликт интересов в данной ситуации отсутствует и как следствие не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место. В этом случае комиссия определяет способ его разрешения.

7.2.7. Учреждением определены следующие способы разрешения конфликта интересов:

- 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;
- 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. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в

в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
в БУЗ УР «СГДБ МЗ УР»

_____ (наименование должности
представителя нанимателя (работодателя))

_____ (ФИО)

от _____

_____ (ФИО, должность работника
учреждения, контактный телефон)

Сообщение
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное
подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых
влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов: _____

Лицо, направившее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.

Лицо, принявшее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности _____

Приложение №2

К Положению о конфликте интересов

БУЗ УР «СГДБ МЗ УР»

Журнал

регистраций сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должностного лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение
1						
2						
3						

ПЕРЕЧЕНЬ
типовых ситуаций конфликта интересов в Учреждении

№п/п	Пример типовой ситуации	Возможные способы урегулирования
1.	Непосредственный руководитель (главный врач) принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
2.	Работник Учреждения принимает решение об инвестировании средств Учреждения. Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат работнику.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.
3.	Работник Учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.	Рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
4.	Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.	установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.