

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗ КК «Петропавловск-  
Камчатская городская детская  
стоматологическая поликлиника»

 Е.В. Гончарова  
«10» января 2022 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Камчатского края «Петропавловск-Камчатская городская детская стоматологическая поликлиника» (ГБУЗ КК ПК ГДСП)**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Камчатского края «Петропавловск-Камчатская городская детская стоматологическая поликлиника» (далее – Положение; Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности сотрудников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

1.2. Настоящее Положение - это внутренний документ Учреждения, который определяет цели, задачи, принципы, обязанности сотрудников, порядок раскрытия конфликта интересов и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

#### **2. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

#### **3. Основные понятия и определения**

3.1. **Конфликт интересов** – 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 обязанностей (осуществление полномочий).

3.2. **Под личной заинтересованностью работника Учреждения**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником 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. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

#### **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.3. Раскрывать с момента возникновения реальный или потенциальный конфликт интересов.

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

6.2. Устанавливаются следующие способы раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое и незамедлительное раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Фиксация в письменном виде осуществляется в форме:

- Уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение 1 к Положению);

- Уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение 2 к Положению);

Уведомление регистрируется в «Журнале регистрации уведомлений конфликтных ситуаций».

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются лица, входящие в состав Комиссии по противодействию коррупции в Учреждении (далее Комиссия), назначенные приказом главного врача Учреждения.

При получении информации незамедлительно назначается срок ее рассмотрения, который не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией.

Для рассмотрения информации организовывается внеочередное заседание Комиссии.

Решение Комиссии Учреждения является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением. Решение Комиссии фиксируется в Протоколе заседания Комиссии.

Решение Комиссии Учреждения может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.4. Учреждение берет на себя обязательство рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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.

6.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы:

- 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;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнения или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.6. 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.

6.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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. 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.

## **7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

7.1. За несоблюдение настоящего Положения работник Учреждения может быть привлечен к ответственности в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.2. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.