

ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного учреждения Донецкой Народной Республики
«Центральная городская больница № 14 г.Донецка»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящим Положением о регулировании конфликта интересов работников Государственного бюджетного учреждения Донецкой Народной Республики «Центральная городская больница № 14 г.Донецка» определяются принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов, действия работников учреждения в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления, порядок раскрытия конфликта интересов, порядок рассмотрения уведомлений и урегулирования конфликта интересов.
2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом ДНР от 29.02.2024 № 57-РЗ «О противодействии коррупции в Донецкой Народной Республике», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Государственного бюджетного учреждения Донецкой Народной Республики «Центральная городская больница № 14 г.Донецка» (далее - Учреждение) во время исполнения ими трудовых отношений с другими участниками, профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учреждения и других участников.
4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые и профессиональные решения.
5. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров, с включением данной оговорки в текст договора.
6. В Положении используются следующие понятия:
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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий); **личная заинтересованность** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:
 - обязанность 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.

III. ПЕРЕЧЕНЬ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:
 - а) работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
 - б) работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность, работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающимся установить такие отношения;

- в) работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения;
 - г) работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
 - д) работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ, для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
 - е) работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;
 - ё) работник использует помещения Учреждения в целях личного обогащения;
 - ж) работник использует имя Учреждения или ходатайствует от имени Учреждения в целях личного обогащения.
2. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

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

1. Работники Учреждения обязаны:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения, исключая свои личные интересы, интересы 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.

V. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Уведомление). Работник Учреждения направляет главному врачу Учреждения Уведомление, составленное по форме (приложение 1). Уведомление подается в день, когда стало известно о возможности возникновения личной заинтересованности работника Учреждения при исполнении должностных обязанностей, либо на следующий рабочий день через отдел кадров.
3. В случае если работник Учреждения по объективным причинам не может передать Уведомление лично, он направляет Уведомление по почте.
4. Регистрация Уведомления осуществляется в день его поступления в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при

исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение 2). Листы журнала должны быть пронумерованы, прошиты и скреплены печатью Учреждения.

5. При регистрации на Уведомлении указывается дата, номер, фамилия, имя, отчество и должность лица, зарегистрировавшего данное Уведомление.
6. Работнику выдается копия зарегистрированного в установленном порядке Уведомления под роспись в журнале.

VI. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ УВЕДОМЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Уведомление, поступившее для рассмотрения главному врачу Учреждения, в течение двух рабочих дней направляется по его поручению в Комиссию по противодействию коррупции, осуществляющую его рассмотрение.
2. В ходе рассмотрения Уведомлений Комиссия по противодействию коррупции имеет право получить в установленном порядке от лиц, направивших Уведомления, пояснения по изложенным в них обстоятельствам.
3. Поступившая информация проверяется Комиссией по противодействию коррупции в течение 5 рабочих дней с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
4. По результатам рассмотрения Уведомления Комиссия по противодействию коррупции может прийти к одному из следующих решений:
 - 4.1. признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим Уведомление, конфликт интересов отсутствует;
 - 4.2. признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим Уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;
 - 4.3. признать, что лицом, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.
5. Учреждение может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:
 - а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - б) 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;
 - в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - е) увольнение работника по инициативе работника;

- ё) 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 и т.д.
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.
 7. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера 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.
 8. 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.
 9. За несоблюдение принципов и требований настоящего Положения, Главный врач и сотрудники всех подразделений Учреждения независимо от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

к Положению о регулировании конфликта
интересов работников
ГБУ ДНР «ЦГБ № 14 г.Донецка»

Главному врачу
ГБУ ДНР «ЦГБ № 14 г.Донецка»

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О., наименование занимаемой должности)

номер телефона)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

(дата)

(подпись лица, направившего уведомление)

расшифровка подписи

Приложение 2
к Положению о регулировании конфликта
интересов работников
ГБУ ДНР «ЦГБ № 14 г.Донецка»

ЖУРНАЛ

**регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов**

№ п/п	Регистратио нный номер	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О. подавшего уведомление	Должность подавшего уведомление	Ф.И.О. регистрирующего лица	Подпись регистрирующего лица	Подпись работника, подавшего уведомление	Отметка о получении копии зарегистрированного уведомления (копию получил, подпись)
1	2	3	4	5	6	7	8	9