

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА №8 ГОРОДА УФА
(ГБУЗ РБ ГKB №8 г. Уфа)**

П Р И К А З

№ 347

«05» 04 2022 г.

Уфа

Об утверждении Положения о конфликте интересов ГБУЗ РБ ГKB№8 г. Уфы

В целях реализации положений Федерального Закона № 273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции», в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и принятию медицинскими организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции разработанными в порядке исполнения п.п. «б» п. 25 Указа Президента РФ № 309 от 02.04.2013 г. «О мерах по реализации отдельных положений ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь статьей 13.3 ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан городская клиническая больница №8 г. Уфы (далее – ГБУЗ РБ ГKB№8 г. Уфа).

2. Утвердить форму журнала регистрации уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит и может привести конфликту интересов согласно приложению №3.

3. Заведующим отделений ГБУЗ РБ ГKB№8 г. Уфы:

3.1. Принять к исполнению утвержденное положение;

3.2. Ознакомить с Положением всех работников лечебного учреждения и довести информацию о необходимости соблюдения порядка, установленного приложением №1.

Руководителям филиалов и лечебных отделений ГБУЗ РБ ГKB№8 г. Уфы приобщить к трудовому договору работников, подписанные сотрудниками листы ознакомления с Положением в срок до 01.11.2022 года.

3.3. В срок до 01.12.2022 года, направить подписанные работниками листы ознакомления в отдел кадров (Бабушкиной Н.В.) для приобщения к трудовому договору работников.

3.4. Заведующему канцелярией Ямалетдиновой Г.В. ознакомить с настоящим приказом и приложением всех заинтересованных лиц под роспись, экземпляры приказа направить в отделения ГБУЗ РБ ГКБ№8 г. Уфы

3.5. Утвердить журнал регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение №3).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



Меньшиков А.М.

УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Башкортостан Городская
клиническая больница № 8 г. Уфа
№ 347 от 05.04.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является внутренним документом Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 8 г. Уфа (далее – ГБУЗ РБ ГКБ № 8 г. Уфы), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

1.3. Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

2.1. 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.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.2. письменной форме путем направления на имя руководителя учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.6. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- 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 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.

3.7. 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 Организации.

4. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

4.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении;

- руководители подразделений учреждения;
до руководителя учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

4.2. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по соблюдению профессиональной этики и служебного поведения работников, в состав которой дополнительно включается:

- руководитель подразделения, в котором работник работает.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения руководителя учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

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

5.1. Положением устанавливаются 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;

6. положения о конфликте интересов, возникшем в деятельности работников учреждения

5.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

5.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

приказом ГБУЗ РБ ГКБ№8 г. Уфы
№ ____ от __.__.202__ г.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

С Положением о конфликте интересов ГБУЗ РБ ГКБ№8 г. Уфы

Я, _____
(Ф.И.О. полностью)

работающий (ая) в _____
(наименование учреждения)

в должности _____

ознакомился с Положением о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 8 г. Уфа, утвержденным приказом ГБУЗ РБ ГКБ№8 г. Уфы № _____ от __.04.2020 «Об утверждении Положения о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения здравоохранения ГБУЗ РБ ГКБ№8 г. Уфы и обязуюсь принимать все необходимые меры для соблюдения порядка Положения.

Об ответственности за несоблюдение Положения о конфликте интересов предупрежден (а).

«__» _____ 20__ г. _____
(подпись) (фамилия, инициалы)

приказом ГБУЗ РБ ГКБ № 8 г. Уфы
№ ____ от __.__.202__ г.

Копия: _____
(непосредственному руководителю)

от _____
(Ф.И.О.)

(наименование должности с указанием структурного подразделения ГБУЗ ЧОБ)

уведомление
о возникновении личной заинтересованности,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273
«О противодействии коррупции» сообщаю, что:

1. _____
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к
возникновению конфликта интересов)

2. _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может
негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3. _____
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

"__" _____ 20__ г.

(подпись, фамилии и инициалы)

