

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов у работников
ГБУЗ «Пензенская областная детская клиническая больница
им. Н.Ф. Филатова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУЗ «Пензенская областная детская клиническая больница им. Н.Ф. Филатова» (далее – учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Ситуации, попадающие под определение конфликта интересов в учреждении:

- выполнение отдельных функций в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- получение подарков и услуг за выполнение должностных обязанностей;
- нарушение установленных запретов, в том числе использование служебного положения и (или) служебной информации в личных целях.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

3.1. Лица, назначенные приказом главного врача ответственными за выполнение мероприятий по предупреждению и противодействию коррупции (секретарь комиссии), осуществляют прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов

3.2. При наличии информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в письменной произвольной форме в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

3.3. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Формы урегулирования конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника:

Меры предотвращения и урегулирования:

1. Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя и лиц, назначенных приказом главного врача ответственными за выполнение мероприятий по предупреждению и противодействию коррупции, в письменной форме.

2. Представителю работодателя, в т.ч. непосредственному руководителю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

4.2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

4.2.1. Согласно требованиям статьи 575 Гражданского кодекса Российской Федерации не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, работникам в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей.

4.2.2. При этом учитывается, что данный запрет не распространяется на случаи дарения в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями. Такие подарки, стоимость которых превышает три тысячи рублей, признаются соответственно собственностью Пензенской области и передаются на баланс учреждения.

4.2.3. Если работник, его родственники или иные лица, с которыми работник поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах,

получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции учреждения, то необходимо принять следующие меры предотвращения и урегулирования конфликта:

А) Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать никаких подарков от организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции учреждения, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Б) Представителю работодателя, в случае если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции учреждения, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

В) Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, его стоимость превышает три тысячи рублей и работник не передал его по акту на баланс учреждения, то в отношении работника рекомендуется применить меры дисциплинарной ответственности. Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то рекомендуется указать работнику на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации учреждения и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

Г) В случае, если представитель работодателя обладает информацией о получении родственниками работника подарков от физических лиц и или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции учреждения, рекомендуется:

- указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от выполнения отдельных функций учреждения в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Е) Если работник получает подарки от своего непосредственного подчиненного, то в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- работнику не рекомендуется принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя;
- представителю работодателя, которому стало известно о получении работником подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей и что подобная практика может повлечь конфликт интересов.

4.3. Конфликт интересов, связанный с использованием служебного положения и служебной информации

4.3.1. Работникам запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением должностных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или иную служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется, в том числе и на использование неконфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности. В связи с этим работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

4.3.2. Представителю работодателя, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с работой.

4.3.3. Работникам запрещается:

- оказывать предпочтения, представлять преимущества каким-либо профессиональным или социальным группам, организациям, физическим лицам;
- допускать действия (или) бездействия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- допускать поведение, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или репутации учреждения;
- использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера.

4.3.4. Представителю работодателя, которому стало известно о факте использования работником служебного положения или информации, полученной в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступной широкой общественности,

Рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с работой.

4.3.5. Кроме того в учреждения устанавливаются иные формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.3.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.