

Приложение № 3

к приказу №509 от «02» июня 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
ГБУЗ ЛО «Приозерская МБ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Ленинградской области «Приозерская межрайонная больница» (далее — Положение, Учреждение, ГБУЗ ЛО «Приозерская МБ») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 28.03.2014 (в редакции от 10.11.2018).

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и устанавливает цели, задачи, основные принципы, порядок выявления, предотвращения, раскрытия и урегулирования конфликта

интересов, возникающего у работников ГБУЗ ЛО «Приозерская МБ» при выполнении ими трудовых обязанностей.

1.3. В целях настоящего Положения под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и (или) осуществление им полномочий.

1.4. Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения им лично и (или) лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или иных выгод (преимуществ), а также наличие с гражданами или организациями имущественных, корпоративных или иных близких отношений, которые могут повлиять на объективность и беспристрастность принятия решений работником.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, выполняющих работы и (или) оказывающих услуги для Учреждения на основании гражданско-правовых договоров, в части, касающейся предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

1.6. Настоящее Положение подлежит доведению до сведения всех работников ГБУЗ ЛО «Приозерская МБ» под роспись при приёме на работу, а также при внесении в Положение изменений и дополнений.

1.7. Вопросы, связанные с возникновением (возможностью возникновения) конфликта интересов у работников Учреждения, подлежат рассмотрению, как правило, коллегиальным способом — комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов ГБУЗ ЛО «Приозерская МБ» (далее — Комиссия), действующей на основании отдельного положения, утверждённого приказом главного врача.

Единоличное рассмотрение указанных вопросов руководителем Учреждения либо уполномоченным должностным лицом допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения, с обязательным последующим информированием Комиссии.

1.8. Организацию работы по приёму, регистрации, предварительному рассмотрению и подготовке материалов по вопросам возникновения (возможного возникновения) конфликта интересов, а также координацию мероприятий по его урегулированию осуществляет специалист в сфере противодействия коррупции ГБУЗ ЛО «Приозерская МБ» или лицо, его замещающее (далее — ответственное лицо), назначаемый приказом главного врача.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. Управление конфликтом интересов в Учреждении осуществляется на основе следующих основных принципов:

- 2.1.1. Обязательность предотвращения, выявления, своевременного раскрытия и урегулирования реального и (или) потенциального конфликта интересов.
- 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение каждой ситуации конфликта интересов с оценкой репутационных и иных рисков для Учреждения и выбором соразмерного способа урегулирования.
- 2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов, их рассмотрения и урегулирования, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при выборе мер по урегулированию конфликта интересов.
- 2.1.5. Недопустимость преследования работника в связи с добросовестным и своевременным сообщением о реальном либо потенциальном конфликте интересов, при условии его последующего урегулирования (предотвращения) Учреждением.

3. Обязанности работника в связи с предотвращением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник Учреждения обязан:

- 3.1.1. При исполнении трудовых обязанностей и принятии решений по служебным (деловым) вопросам руководствоваться исключительно интересами Учреждения, не допуская влияния личных интересов, а также интересов своих родственников, друзей и иных связанных лиц.

3.1.2. По возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к возникновению реального или потенциального конфликта интересов.

3.1.3. Своевременно раскрывать ставший ему известным реальный или потенциальный конфликт интересов в порядке, установленном настоящим Положением.

3.1.4. Содействовать Учреждению в урегулировании возникшего конфликта интересов, предоставляя достоверную и полную информацию и исполняя решения, принятые в установленном порядке.

3.1.5. Не скрывать сведения о конфликте интересов, а также не представлять заведомо неполные или недостоверные сведения о наличии конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования

4.1. Раскрытие работником сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов осуществляется в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения, регулирующими вопросы противодействия коррупции.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу (до заключения трудового договора).

4.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении работника на новую должность (переводе на другую работу).

4.2.3. Разовое (внеплановое) раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, содержащих признаки реального или потенциального конфликта интересов.

4.2.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов путём заполнения декларации о конфликте интересов (в случаях и по перечню должностей, определённым локальным актом Учреждения).

4.2.5. Раскрытие сведений о потенциальном конфликте интересов путём заполнения анкеты потенциального конфликта интересов (по установленной форме).

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме (включая заполнение утверждённых форм декларации и (или) анкеты). Допускается первоначальное устное обращение работника с последующим обязательным оформлением сведений в письменной форме в сроки, установленные локальными актами Учреждения.

4.4. Ответственное лицо обеспечивает приём, регистрацию и предварительное рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также подготовку материалов для коллегиального рассмотрения указанных вопросов на Комиссии.

4.5. В Учреждении для отдельных категорий работников устанавливается обязанность по периодическому заполнению деклараций о конфликте интересов. Перечень соответствующих должностей (заместители главного врача, руководители структурных подразделений, специалисты в сфере

закупок, работники кадровой и юридической службы) определяется отдельным Положением.

4.6. Учреждение обеспечивает конфиденциальное рассмотрение предоставленных работниками сведений о конфликте интересов и принимает меры по урегулированию выявленных конфликтов интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными актами Учреждения.

4.7. Поступившая информация о реальном или потенциальном конфликте интересов подлежит регистрации и предварительной проверке ответственным лицом с целью установления наличия признаков конфликта интересов и подготовки материалов для рассмотрения на Комиссии.

4.8. Коллегиальное рассмотрение вопросов, связанных с возникновением (возможностью возникновения) конфликта интересов, осуществляется Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов ГБУЗ ЛО «Приозерская МБ» в порядке, установленном Положением о Комиссии. Комиссия является постоянно действующим коллегиальным органом Учреждения, члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

4.9. На заседании Комиссии рассматриваются:

- уведомления работников о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- материалы предварительной проверки, подготовленные ответственным лицом;
- иная информация, поступившая в Учреждение от государственных органов, организаций, должностных лиц и граждан, содержащая сведения о возможном конфликте интересов.

По результатам коллегиального рассмотрения Комиссия принимает решение (вырабатывает мотивированные рекомендации) о наличии или отсутствии конфликта интересов и о мерах по его урегулированию, которое оформляется протоколом заседания и направляется главному врачу для принятия окончательного решения.

4.10. Ситуации, по результатам коллегиального рассмотрения которых Комиссией установлено отсутствие конфликта интересов, не требуют применения специальных способов урегулирования. При этом Комиссия вправе сформулировать профилактические рекомендации работнику и (или) руководителю структурного подразделения для недопущения возникновения конфликта интересов в дальнейшем.

4.11. В случае установления наличия конфликта интересов меры по его урегулированию применяются работодателем с учётом мотивированных рекомендаций Комиссии и могут включать один или несколько следующих способов:

4.11.1. Ограничение доступа работника к информации, документам и иным ресурсам, которые затрагивают либо могут затрагивать его личные интересы.

4.11.2. Добровольный отказ работника либо его отстранение (временное или постоянное) от участия в подготовке, обсуждении и принятии решений по вопросам, находящимся под влиянием конфликта интересов.

4.11.3. Пересмотр и изменение должностных (функциональных) обязанностей работника.

4.11.4. Временное отстранение работника от исполнения должностных обязанностей в установленном законодательством порядке, если его личные интересы входят в противоречие с такими обязанностями.

4.11.5. Перевод работника на другую должность (работу), не связанную с возникшим конфликтом интересов, с соблюдением требований трудового законодательства.

4.11.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной (основой) возникновения конфликта интересов, в доверительное управление в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.11.7. Отказ работника от выгоды (преимущества), послужившей причиной возникновения конфликта интересов.

4.11.8. Увольнение работника по инициативе работника.

4.11.9. Увольнение работника по инициативе работодателя в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе за совершение дисциплинарного проступка, выраженного в неисполнении или ненадлежащем исполнении по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, включая обязанности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

4.12. При выборе конкретного способа (или совокупности способов) урегулирования конфликта интересов учитываются:

- значимость личного интереса работника;
- вероятность реализации личного интереса в ущерб законным интересам Учреждения;

– характер и возможные последствия для Учреждения и его деловой репутации.

4.13. В случае совершения работником умышленных действий (бездействия), приведших к возникновению конфликта интересов и (или) нарушению требований законодательства о противодействии коррупции и локальных актов Учреждения, к такому работнику применяются меры дисциплинарной, материальной и иной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.