

Министерство здравоохранения Нижегородской области  
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
Нижегородской области «Шахунская центральная районная больница»

ПРИКАЗ

«22» апреля 2019

г. Шахунья

№ 113

«О конфликте интересов»

С целью исполнения ч.1, 2 ст.10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», ст.75 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", а также с целью совершенствования работы по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» приказываю:

1. Утвердить «Положение о конфликте интересов». (приложение 1)
2. Утвердить «Декларацию конфликта интересов». (приложение 2).
3. Утвердить «Памятку по вопросам предотвращения и урегулирования конфликта интересов» (приложение 3).
4. Утвердить «Схему ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов». (приложение 4).
5. Администрации и сотрудникам учреждения руководствоваться приложениями 1, 2, 3, 4 данного приказа в организации лечебного процесса.
6. Специалисту отдела кадров Кошкиной Л.В. довести приказ до заинтересованных специалистов под роспись.
7. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя главного врача по КЭР Солоницына Н.Б.

Главный врач:

 С.Н.Золотов



«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзной организации  
ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ»  
  
Т.И.Косарева  
«22» апреля 2019 год



«УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач  
ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ»  
  
С.Н.Золотов  
«22» апреля 2019 год



Положение о конфликте интересов.



## 1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» (далее – Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит, и возможных негативных последствий конфликта интересов для ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ»).

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ», работником которой он является.

**Личная заинтересованность** - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником 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 работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» и правами и законными интересами ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ», работником (представителем) которой/которого он является.

## 2. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

## 3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» 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) ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ».

– соблюдение баланса интересов ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» 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) ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ».

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ». 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;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

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

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов, назначается специалист отдела кадров.

ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» 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. ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом сложившихся 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 ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ».

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

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 ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» – 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **6. Урегулирование конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности**

6.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

6.2. В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник или фармацевтический работник обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя медицинской организации или руководителя аптечной организации, в которой он работает, а индивидуальный предприниматель, осуществляющий медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность, обязан проинформировать о возникновении конфликта интересов уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 № 317-ФЗ).

6.3. Руководитель медицинской организации или руководитель аптечной организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 № 317-ФЗ).

6.4. Для урегулирования конфликта интересов уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти образует комиссию по урегулированию конфликта интересов (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 № 317-ФЗ).

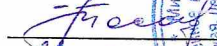
6.5. Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов утверждается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов формируется с учетом исключения возможности возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые указанной комиссией решения.





«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной организации  
ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ»

  
Т.И. Кобзарева  
«22» апреля 2019 год



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач  
ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ»

  
С.Н. Золотов  
«22» апреля 2019 год



Декларация конфликта интересов.



Настоящая декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняет работник. Третий раздел заполняет его непосредственный начальник. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эту информацию начальник впоследствии проверит в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию третьим сторонам и не может использоваться ими в каких-либо целях. Срок хранения документа составляет один год. Документа уничтожается в соответствии с процедурой, установленной в организации.

### Заявление

*Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников медицинской организации, Антикоррупционной политикой медорганизации, Положением о конфликте интересов и Положением «Подарки и знаки делового гостеприимства».*

\_\_\_\_\_  
(подпись работника)

<b>Кому:</b> (Ф. И. О. и должность непосредственного начальника)	
<b>От кого</b> (Ф. И. О. работника, заполнившего декларацию)	
<b>Должность:</b>	
<b>Дата заполнения:</b>	
<b>Декларация охватывает период времени</b>	

Внимательно ознакомьтесь с приведенными ниже вопросами и ответьте «да» или «нет» на каждый из них. Ответ «да» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником.

Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении декларации учитывайте, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (партнера в гражданском браке), родителей (в т. ч. приемных), детей (в т. ч. приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

## Раздел 1

### Внешние интересы или активы

1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:
  - 1.1. В активах организации? \_\_\_\_
  - 1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т. п.)? \_\_\_\_
  - 1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры? \_\_\_\_
  - 1.4. В компании-конкуренте или физическом лице – конкуренте организации? \_\_\_\_
  - 1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией? \_\_\_\_
2. Если ответ на один из вопросов «ДА», то есть ли у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа организации, уполномоченного разрешать конфликты интересов, или менеджера, которому делегированы соответствующие полномочия? \_\_\_\_
3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (совета директоров, правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:
  - 3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией? \_\_\_\_
  - 3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры? \_\_\_\_
  - 3.3. В компании – конкуренте организации? \_\_\_\_
  - 3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией? \_\_\_\_
4. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами? \_\_\_\_

### Личные интересы и честное ведение бизнеса

5. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица организации (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и пр.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте? \_\_\_\_
6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией? \_\_\_\_
7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией? \_\_\_\_

### Взаимоотношения с государственными служащими

8. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену

политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации? \_\_\_\_

### **Инсайдерская информация**

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии), принадлежащие организации и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации во время исполнения своих обязанностей? \_\_\_\_
10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе? \_\_\_\_

### **Ресурсы организации**

11. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации? \_\_\_\_
12. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью организации? \_\_\_\_

### **Равные права работников**

13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством? \_\_\_\_
14. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? \_\_\_\_
15. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли размер их заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? \_\_\_\_

### **Подарки и деловое гостеприимство**

16. Нарушали ли Вы требования Положения «Подарки и знаки делового гостеприимства»? \_\_\_\_

### **Другие вопросы**

17. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов? \_\_\_\_

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

---

---

---

---

---

---

## Раздел 2

### Декларация о доходах

18. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?
19. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

### Заявление

*Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.*

Подпись: \_\_\_\_\_

Ф. И. О.: \_\_\_\_\_

## Раздел 3

*Достоверность и полнота изложенной в декларации информации мною проверена:*

\_\_\_\_\_  
(Ф. И. О., подпись)

С участием (при необходимости):

Представитель руководителя организации \_\_\_\_\_

(Ф. И. О., подпись)

Представитель юридической службы \_\_\_\_\_

(Ф. И. О., подпись)

Представитель кадровой службы \_\_\_\_\_

(Ф. И. О., подпись)

**Решение непосредственного начальника по декларации**  
(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам [указать, к какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать, каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что конфликт интересов затрагивает сферу деятельности, которая не относится к моим должностным обязанностям	





«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной организации  
ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ»

*Гусев*  
«2» апреля 2019 год  
Т.И.Косарева



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач  
ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ»

*С.Н.Золотов*  
«2» апреля 2019 год  
С.Н.Золотов



Памятка сотруднику  
ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ»  
по вопросам предотвращения и  
урегулирования конфликта интересов.



**Конфликт интересов** - ситуация, при которой **личная заинтересованность** работника (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой **возникает или может возникнуть противоречие** между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам организации (п.1 ст. 10 ФЗ-273 «О противодействии коррупции»).

**Личная заинтересованность работника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей - возможность получения при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц (п. 2 ст. 10 ФЗ-273 «О противодействии коррупции»).

**Третьи лица** - родственники или лица, с которыми поддерживаются отношения, основанные на нравственных (брачные, дружеские и иные отношения) или имущественных обязательствах.

**Близкое родство или свойство** - родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей (пункт 5 статьи 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

### **Типовые ситуации конфликта интересов на государственной службе и порядок их урегулирования**

Под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых гражданский служащий (далее - служащий) может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Составить исчерпывающий перечень таких ситуаций невозможно. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным. Это:

- выполнение отдельных функций в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность служащего;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- владение ценными бумагами, банковскими вкладами;
- получение подарков и услуг;
- имущественные обязательства и судебные разбирательства;
- взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения;
- явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий и т.д.).

Указанный перечень ситуаций не является исчерпывающим, поскольку невозможно предусмотреть все варианты взаимоотношений работника с третьими лицами, складывающиеся на практике.

**Урегулирование конфликта интересов** является одним из важнейших антикоррупционных механизмов и одновременно способом обеспечения надлежащего функционирования служебных правоотношений.

В целях урегулирования конфликта интересов в каждой организации создается соответствующая **комиссия** по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

Уведомление о возникновении конфликта интересов (или об угрозе его возникновения) осуществляется в письменной форме. Для этого работником должно быть представлено заявление либо служебная (докладная) записка на имя руководителя в произвольной форме.

Если у работника возникли затруднения в определении наличия конфликта интересов в той или иной сложившейся ситуации, в этом случае он может обратиться с ходатайством в комиссию по противодействию коррупции о внесении представления для рассмотрения данного вопроса с целью установления признаков наличия конфликта интересов (или возможности возникновения его в дальнейшем).

### **Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов:**

- Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.
- Работник обязан в письменной форме уведомить руководителя организации о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
- Руководитель, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.
- Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, в форме проведения ротации, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является работник, осуществляются путем его ротации, отвода или самоотвода в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- В случае, если работник владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных капиталах организаций), он обязан в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является основанием для его увольнения в соответствии со статьей 59.2 Федерального закона № 79-ФЗ в связи с утратой доверия.**

#### **«Статья 59.2. Увольнение в связи с утратой доверия»**

1. Гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае:

1) непринятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

2) непредставления гражданским служащим сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;

3) участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

4) осуществления гражданским служащим предпринимательской деятельности;

5) вхождения гражданского служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

2. Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению в связи с утратой доверия также в случае непринятия представителем нанимателя мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненный ему гражданский служащий.

**Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.**

#### **Меры предотвращения и урегулирования:**

- Работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с должностными обязанностями, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением профессиональных функций. Указанный запрет распространяется, в том

числе, и на использование неконфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

- Руководителю, 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.
- Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности руководителя в письменной форме.
- Руководителю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.
- Работник сам может заявить самоотвод участия в работе в процессе рассмотрения вопросов в отношении лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.
- Работник вправе с предварительным уведомлением руководителя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.
- Работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой он осуществляет отдельные должностные функции.
- Если на момент начала выполнения отдельных функций в отношении какой-либо организации родственники работника (иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника) выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности руководителя в письменной форме.
- Наличие в собственности у родственников работника ценных бумаг организации, на деятельность которой он может повлиять в ходе исполнения должностных обязанностей, также влечет конфликт интересов.
- Руководителю рекомендуется до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам работник, его родственники (иные лица) имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг.
- Работнику, его родственникам (иным лицам) рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых он осуществляет или ранее осуществлял отдельные служебные функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.
- Установить запрет для работников получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.
- Работнику и его родственникам (иным лицам) рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, работнику следует уведомить руководителя о наличии личной заинтересованности в письменной форме.
- Руководителю рекомендуется до урегулирования имущественного обязательства, отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед ним, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника
- Работнику рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные служебные функции. При поступлении соответствующих предложений от организации работнику рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения.
- Руководителю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения.

Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения в дальнейшем необходимо направлять руководителю своевременно, т.е. сразу же, как только работнику станет об этом известно.



Схема ситуаций, которые могут привести к возникновению конфликта интересов.

Сотрудник ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ»



наличие функций:

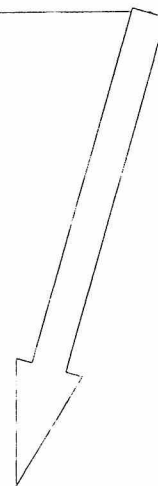
- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>-осуществление контрольных функций;</li> <li>-принятие решений финансового характера;</li> <li>-заключение различного рода договоров;</li> <li>-предоставление услуг;</li> <li>-выдача разрешительных документов и т.д.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-принятие кадровых решений;</li> <li>-принятие решений финансового характера;</li> <li>-осуществление контрольных функций и т.д.</li> </ul> |
|---|--|



- |   |   |   |
|---|---|---|
| в отношении организаций, с которыми родственник сотрудника ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» связывается: | в отношении организаций, с которыми сотрудника ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» связывает: | в отношении родственников, работающих в ГБУЗ НО «Шахунская ЦРБ» |
|---|---|---|



- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудовой (гражданско-правовой) договор;</li> <li>- наличие ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций;</li> <li>- наличие имущественных обязательств;</li> <li>- оказание платных услуг</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение иной оплачиваемой работы;</li> <li>- наличие ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций;</li> <li>- наличие имущественных обязательств</li> </ul> |
|--|--|



Вероятно наличие личной заинтересованности (возможности получения при исполнении должностных обязанностей дохода в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг нематериального характера для себя или третьих лиц), которая может привести к возникновению конфликта интересов



Урегулирование ситуации возможного возникновения конфликта интересов - письменное уведомление работодателя

