


Приложение № 3
к Приказу «О противодействии коррупции
в бюджетном учреждении здравоохранения
Омской области «Муромцевская центральная
районная больница»
от «26» 11. 2024 г. № 212

УТВЕРЖДАЮ:
главный врач бюджетного учреждения
здравоохранения Омской области
«Муромцевская центральная районная
больница»

И.П. Матюхин
«26» мая 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ «МУРОМЦЕВСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

Омская область, Муромцевский муниципальный район, р.п. Муромцево,
2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о конфликте интересов работников бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Муромцевская центральная районная больница» (далее соответственно – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с положениями федерального законодательства РФ, законодательства Омской области.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения. Основная цель: установление порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в связи с выполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения, 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).

Под личной заинтересованностью понимается 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 Учреждения, указанным в настоящем пункте, 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 Учреждения, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников вне зависимости от занимаемых ими должностей и выполняемых трудовых функций.

1.5. Работники подлежат письменному ознакомлению с Положением в течение двухнедельного срока со дня его утверждения. Работники, принимаемые на работу в Учреждение, подлежат ознакомлению с положениями Кодекса при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работники обязаны:

2.1.1. При выполнении своих трудовых (должностных) обязанностей и принятии решений руководствоваться исключительно интересами граждан, организаций, общества и государства без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и близких лиц;

2.1.2. Не допускать любой возможности возникновения конфликта интересов;

2.1.3. Письменно уведомлять своего работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только станет об этом известно;

2.1.4. Содействовать предотвращению и урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. При возникновении или возможности возникновения конфликта интересов, работник обязан в течение трех рабочих дней письменно уведомить об этом работодателя.

3.2. Работодатель принимает решение о проведении проверки поступившей информации, о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов работника в течение 3 рабочих дней со дня поступления данной информации, в которой должны быть указаны:

3.2.1. Фамилия, имя, отчество, должность работника, в отношении которого проводится проверка;

3.2.2. Фамилия, имя, отчество, должность должностного лица, которому поручается проведение проверки и представление ее результатов работодателю;

3.2.3. Срок проведения проверки. Проверка осуществляется в срок, не превышающий 30 дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до 60 дней руководителем Учреждения. В решении о проведении проверки могут быть указаны иные сведения, необходимые для проведения проверки. Результаты проведенной проверки должны быть оформлены в письменном виде, содержать вывод о наличии или отсутствии конфликта интересов у работника, и представлены

руководителю Учреждения в течение срока проведения проверки. Работник, в отношении которого проведена проверка, подлежит ознакомлению с результатами проверки.

3.3. Руководитель учреждения в течение 3 рабочих дней со дня представления ему результатов проверки обязан принять одно из двух решений:

3.3.1. О наличии у работника конфликта интересов. В данном случае работодатель принимает решение о применении одной из мер, названных в п.

3.4. Положения;

3.3.2. Об отсутствии у работника конфликта интересов. В данном случае применение каких – либо мер не требуется;

3.4. В целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов могут быть применены следующие меры:

3.4.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

3.4.2. Добровольный отказ работника Организации 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;

3.4.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

3.4.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

3.4.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

3.4.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

3.4.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

3.4.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

3.4.9. 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.