

Согласовано
И.о. председателя профсоюзного
комитета ОБУЗ «Бюро СМЭ»
В. Звягинцева
« 20 » 2025 г.

Утверждаю
И.о. начальника ОБУЗ «Бюро СМЭ»
Т.Ю. Балеевских
« 20 » 2025 г.

Положение «О выявлении и урегулировании конфликта интересов в ОБУЗ «Бюро СМЭ»»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О выявлении и урегулировании конфликта интересов в ОБУЗ «Бюро СМЭ»» (далее Положение) разработано в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 31.05.2001 г. N 73-ФЗ "О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации", Положением об антикоррупционной политике ОБУЗ «Бюро СМЭ», иными нормативно-правовыми актами, действующими на территории РФ.

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов - внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Понятие «конфликт интересов»:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника (представителя учреждения) 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, законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, сотрудником которой он является.

1.4. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов ОБУЗ «Бюро СМЭ»

разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих сотрудников и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников учреждения вне зависимости от занимаемой должности и на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основании гражданско-правовых договоров.

1.6. Конфликт интересов может быть выявлен любым сотрудником учреждения и физическим лицом, сотрудничающим с учреждением на основании гражданско-правового договора.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- Принцип обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- Принцип индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- Принцип конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- Принцип соблюдения баланса интересов учреждения и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- Принцип защиты сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно им раскрыт и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

3.1. Порядок раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников учреждения.

3.2. В ОБУЗ «Бюро СМЭ» 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.

3.3. Сообщение сведений о конфликте интересов осуществляется в любом виде: устно, служебной запиской, электронным письмом и т.д. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является руководитель ОБУЗ «Бюро СМЭ».

3.4. Поступившая информация подлежит проверке с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ОБУЗ «Бюро СМЭ» может прийти к одному из следующих выводов:

- ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место, и необходимо использовать различные способы его разрешения.

3.5. К способам разрешения конфликта интересов относятся:

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

- добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;
- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение сотрудника из учреждения по собственному желанию;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов учреждение обязано применять наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры используются только в тех случаях, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

3.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов в обязательном порядке учитывается значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

4. Обязанности учреждения и сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников ОБУЗ «Бюро СМЭ» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей сотрудники должны:

- 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. В обязанности учреждения входит применение различных способов раскрытия конфликта интересов, конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникновении конфликта интересов и рассмотрение этих сведений

5.1. Ответственным за прием сведений о возникающем (выявленном) конфликте интересов является начальник ОБУЗ «Бюро СМЭ». Исключение доступа других лиц к приему сведений о возникающем и/или возникшем конфликте интересов способствует соблюдению принципа конфиденциальности.

5.2. Рассмотрение полученной информации, принятие мер в связи с выявленным конфликтом интересов, в случаях, предусмотренных ТК РФ, осуществляется коллегиально руководителем и председателем первичной профсоюзной организации учреждения. Коллегиальное принятие решения о применении конкретных мер в связи с выявленным конфликтом интересов способствует уменьшению случаев нарушения законодательства РФ, регулирующих трудовые отношения.

6. Ответственность сотрудников и учреждения за несоблюдение Положения.

6.1. Учреждение и сотрудники обязаны соблюдать требования, закрепленные Положением «О выявлении и урегулировании конфликта интересов в ОБУЗ «Бюро СМЭ»».

6.2. Несоблюдение сотрудниками и учреждением требований Положения «О выявлении и урегулировании конфликта интересов в ОБУЗ «Бюро СМЭ»» может привести к применению в отношении сотрудника и учреждения уголовной, административной, дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.