

<b>СОГЛАСОВАНО</b> Председатель профсоюзного комитета ГБУЗ «ВОБСМЭ» Судебно-медицинской экспертизы г. Волгоград Р.П. Виноградов	<b>УТВЕРЖДАЮ</b> Начальник ГБУЗ «ВОБСМЭ» В.Б. Барканов
--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**  
**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**«Волгоградское областное бюро судебно-медицинской экспертизы»**  
**(ГБУЗ «ВОБСМЭ»).**

**1. Общие положения.**

1. Положение о конфликте интересов ГБУЗ «ВОБСМЭ» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения. Настоящее положение (далее по тексту - Положение) определяет порядок работы в ГБУЗ «ВОБСМЭ» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.
2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на внешних совместителей.
3. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ; Федеральным законом «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации» от 30 мая 2007 г. № 73-ФЗ, Федеральным законом "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации; иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

**2. Основные понятия.**

1. Конфликт интересов работника ГБУЗ «ВОБСМЭ» - ситуация, при которой у работника, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником ГБУЗ «ВОБСМЭ» профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами бюро, правоохранительных, следственных, судебных органов, иных организаций или третьих лиц.
2. Конфликт интересов работника ГБУЗ «ВОБСМЭ» - ситуация, способная привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.
3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником 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.



4. Профессионально-этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которое может причинить моральный вред высокому званию работника ГБУЗ «ВОБСМЭ».

5. Личной корыстной заинтересованностью работника признаётся возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан служебными или неформальными отношениями.

6. Ненадлежащей выгодой работника считается получение им в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством.

7. Основанием получения ненадлежащей выгоды выступает корыстная мотивация работника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового.

8. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности.

9. Этическая неопределённость возникает в том случае, когда сотрудник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики.

## **2. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам участников отношений в профессиональной деятельности работников Учреждения.

2. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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 урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

4. Для предупреждения конфликта интересов нормы профессиональной этики предписывают работнику:

- доложить письменно руководителю структурного подразделения или непосредственному начальнику Учреждения о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения;
- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;



-противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня; принимать меры по преодолению негативных последствий конфликта интересов.

5. Настоящим 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 только Законами и подзаконными актами РФ, Ведомственными инструкциями и Приказами Главного судебно-медицинского эксперта РФ, Присягой врача и своей совестью, должностной инструкцией, локальными нормативными актами и 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.

6. В случае предложения ненадлежащей выгоды работнику следует отказаться от неё, доложить непосредственному начальнику в письменной форме о фактах и обстоятельствах её предложения, в дальнейшем избегать любых контактов, прямо или косвенно связанных с ненадлежащей выгодой.

7. Работник ГБУЗ «ВОБСМЭ» в ходе выполнения своих служебных обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта или этической неопределённости, вызванной:

- соблазном любыми средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами;
- отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты служебной деятельности;
- воздействием на работника, оказываемым другими лицами в корыстных целях посредством слухов, интриг, шантажа и иных форм морального и физического давления; просьбами (требованиями) иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

8. В ситуации этического конфликта или этической неопределённости сотруднику требуется:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету Учреждения;
- доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному начальнику или с его разрешения обратиться к вышестоящему руководству;
- обратиться к вышестоящему руководству в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.

9. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

10. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является начальник отдела кадров.

11. Должностное лицо, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, при получении письменной информации, в трехдневный срок, направляет сведения руководителю Учреждения.

12. Учреждение 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

13. Учреждение 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.

14. Учреждения 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 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 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;
- иные способы и меры в соответствии с нормами действующего законодательства..

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

16. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих 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 Учреждения.

17. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов.

18. Решение комиссии Учреждения по урегулированию вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов, является обязательным для всех работников ГБУЗ «ВОБСМЭ» и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

19. Решение комиссии Учреждения по урегулированию вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

20. До принятия решения комиссией по урегулированию конфликта интересов, руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

21. Руководитель Учреждения, при получении информации о возникновении у работника ГБУЗ «ВОБСМЭ» личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.



### 3. Защита интересов сотрудника.

1. Работник ГБУЗ «ВОБСМЭ», добросовестно выполняя служебные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на срыв служебных задач.
2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства ГБУЗ «ВОБСМЭ».
3. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и честь, дискредитирует своё подразделение и учреждение, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны граждан, коллег и сослуживцев

### 4. Ответственность.

1. Ответственным лицом Учреждения за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения.
2. Ответственное лицо Учреждения за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов:
  - утверждает Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов ГБУЗ «ВОБСМЭ» в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ;
  - утверждает соответствующие дополнения и изменения в должностные инструкции работников ГБУЗ «ВОБСМЭ» в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ;
  - при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов комиссией по урегулированию конфликта интересов;
  - организует контроль за состоянием работы на Предприятии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.
3. Все работники Учреждения, в т.ч. внешние совместители, несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В целях противодействия коррупции работникам ГБУЗ «ВОБСМЭ» рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.