

Приложение №2 к приказу
главного врача ГУЗ «Минский
областной центр скорой
медицинской помощи»
от 01.07.2021 № 476

Положение об урегулировании конфликта интересов между работниками
и ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 г. №305-З «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи», возникающего у работников организации ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияет, или может повлиять на надлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами организации здравоохранения.

4. Под личной заинтересованностью работника понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении своих трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» при выявлении каждого конфликта интересов;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации здравоохранения 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) ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6. Целью профилактики конфликтов является создание условий деятельности для работников ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи», которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

7. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» предусматриваются следующие мероприятия:

- совершенствование организационно-кадровой структуры организации здравоохранения (ее обособленных и структурных подразделений) в целях исключения совместной работы лиц, состоящих в браке или находящихся в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если данная работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из этих лиц другому;

- уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников организации здравоохранения;

- установление эффективной системы контроля за исполнением работниками организации здравоохранения своих трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

- проведение организацией здравоохранения просветительской и идеологической работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, причинах их возникновения, порядке их предотвращения и урегулирования.

8. С целью профилактики конфликта интересов работники ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» не вправе:

- оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности с использованием служебного положения;

- выполнять иные оплачиваемые работы, не связанные с исполнением своих трудовых обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики), если иное не установлено законодательством Республики Беларусь;

- участвовать лично или через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь;

- принимать имущество (подарки), за исключением сувениров, вручаемых при проведении протокольных и иных официальных мероприятий, или получать другую выгоду для себя или для третьих лиц в виде работы, услуги в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- использовать в личных, групповых и иных внеслужебных интересах информацию, содержащую сведения, составляющие охраняемую законом тайну, полученную при исполнении своих трудовых обязанностей;

- использовать во внеслужебных целях средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество организации здравоохранения.

9. Работники обязаны руководствоваться интересами организации здравоохранения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, а также избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников - участников конфликтов, начальников структурных подразделений, работников отдела кадров, комиссию по противодействию коррупции (при ее наличии).

11. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников организации здравоохранения могут быть получены:

- от самих работников, руководителей их структурных подразделений;

- из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах массовой информации;

- в результате совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах работника организации здравоохранения и выполняемых им трудовых обязанностях;

- из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

13. Работники организации здравоохранения самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (начальника структурного подразделения, заместителя руководителя организации здравоохранения и т. д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции (при ее наличии), работники отдела кадров при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководителя организации здравоохранения о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской, в которой подробно указывается суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

15. Непосредственный руководитель работника при получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов доводит докладной запиской до сведения руководителя организации здравоохранения о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника организации здравоохранения и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

16. Руководитель ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» при получении материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов принимает незамедлительное решение о его предотвращении (урегулировании) либо при необходимости организует проведение дополнительной проверки.

Дополнительная проверка проводится уполномоченным лицом или комиссионно в трехдневный срок от момента получения материалов.

17. ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

18. По результатам проверки поступившей информации выносится решение, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

ГЛАВА 4

ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

19. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации здравоохранения.

20. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его урегулирования:

– вручение работнику письменных рекомендаций о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

– отстранение работника от совершения действий по работе, вызывающих или способных вызвать у него конфликт интересов (исключение работника из состава комиссии или рабочей группы; запрет работнику принимать участие в голосовании при сохранении права на участие в

обсуждении; ограничение доступа к определенным сведениям на период урегулирования конфликта интересов и иные);

- перевод работника в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать конфликт интересов, на другую равнозначную должность;

- пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации здравоохранения;

- увольнение по соглашению сторон, если конфликт интересов носит постоянный и неустранимый характер;

- использование иных способов разрешения конфликта.

21. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации здравоохранения.

22. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов руководитель организации здравоохранения принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.