

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
Департамент здравоохранения города Москвы

**Государственное казенное учреждение города Москвы «Соцэнерго
Департамента здравоохранения города Москвы»**

П Р И К А З

От 29.12.2021

№ 241

**Об утверждении Положения
об урегулировании
конфликта интересов**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с целью предотвращения, пресечения коррупционных правонарушений, соблюдения норм антикоррупционного законодательства в деятельности Государственного казенного учреждения города Москвы «Соцэнерго Департамента здравоохранения города Москвы», урегулирования конфликта интересов **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об урегулировании конфликта интересов (Приложение к настоящему приказу).
2. Работникам обеспечить исполнение настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И. о. директора



Д.П. Залевский

ПОЛОЖЕНИЕ об урегулировании конфликта интересов

1. Цели и задачи

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение в Государственном казенном учреждении города Москвы «Соцэнерго Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.3. Положение, является внутренним документом Учреждения, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. 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, правами работника и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которого он является.

1.5. Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Круг лиц, попадающих под действие положений

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

2.2. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. 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 рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

4. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

4.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- руководитель Учреждения;
- председатель Комиссии по противодействию коррупции;
- заместитель председателя Комиссии по противодействию коррупции;
- начальник отдела кадров (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

4.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя Учреждения и Комиссии по противодействию коррупции (далее - Комиссия). Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которой Комиссия выносит Решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в течении 10 рабочих дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен по решению председателя Комиссии.

4.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 4.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

4.4. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) Комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается

руководителя Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

4.5. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии по его желанию. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

5. Порядок урегулирования конфликта интересов

5.1. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.2. По итогам работы Комиссии 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.

5.3. Комиссия 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 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 Учреждения;

- увольнение работника по инициативе работника;

- 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

6. Обязанности работников в связи с урегулированием конфликта интересов

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

7.1. За несоблюдение Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение утверждается директором Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

8.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается директором Учреждения.

8.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.