

Министерство здравоохранения Челябинской области  
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
«Территориальный центр медицины катастроф Челябинской области»  
(ГБУЗ «ТЦМК ЧО»)

**П Р И К А З**

от « 01 » июня 2022 г.

№ 24-17

г. Челябинск

Об организации работы по урегулированию  
конфликта интересов в ГБУЗ «ТЦМК ЧО».  
Утверждение состава комиссии по  
урегулированию конфликта интересов.  
О назначении уполномоченного  
должностного лица на проверку сведений о  
конфликте интересов.

В целях организации работы по профилактике возникновения конфликта интересов работников ГБУЗ «ТЦМК ЧО» при исполнении своих должностных обязанностей, урегулирования конфликта интересов

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые:
  - Порядок уведомления работодателя о возникновении конфликта интересов и его урегулировании в ГБУЗ «ТЦМК ЧО» (Приложение № 1);
  - Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ «ТЦМК ЧО» (Приложение № 2);
  - Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ «ТЦМК ЧО» (Приложение № 3).
2. Назначить уполномоченным должностным лицом на проверку сведений о конфликте интересов в ГБУЗ «ТЦМК ЧО» Злаказова П.М. – заместителя директора по организационно-методической и учебно-методической работе.
3. Заместителям директора ознакомиться с настоящим приказом под подпись в течение одного рабочего дня после его подписания.
4. Руководителям структурных подразделений ознакомиться и ознакомить подчиненных сотрудников с настоящим приказом под подпись в течение одного рабочего дня после его получения либо в течение рабочего дня после выхода сотрудника на работу.
5. Системному администратору Шумкову Д.А. разместить настоящий приказ на официальном интернет-сайте ГБУЗ «ТЦМК ЧО» в разделе «Противодействие коррупции» в течение 5 рабочих дней со дня подписания настоящего приказа.
6. Специалисту по кадрам Мушинской Е.Г. разместить настоящий приказ в папку ownCloud/Нормативные документы, приказы ГБУЗ «ТЦМК ЧО» /Приказы" в течение 1 рабочего дня со дня подписания настоящего приказа;
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
8. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Директор  
Заместитель директора по финансово-экономическим  
и административным вопросам  
Е.И.Лескова

Приколотин С.И.

**Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Территориальный центр медицины катастроф Челябинской области»**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ «ТЦМК ЧО» (далее по тексту - Комиссия) создана в целях рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность работников влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральными конституционными законами, Федеральными законами, законодательством Челябинской области, настоящим Положением.

1.3. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

**2. Задачи и полномочия Комиссии**

2.1. Основными задачами Комиссии являются:

а) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, обществу;

б) обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения обязанностей работника учреждения;

в) исключение злоупотреблений со стороны работников учреждения при выполнении должностных обязанностей; противодействие коррупции.

2.2. Комиссия имеет право:

а) запрашивать необходимые документы и информацию от органов государственной власти и органов местного самоуправления, в порядке и случаях, предусмотренных законодательством РФ;

б) запрашивать необходимую информацию, пояснения у работников учреждения, сторон конфликта интересов, в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

#### 4. Порядок выявления конфликта интересов, его урегулирования

1. Возможны следующие виды выявления (раскрытия) конфликта интересов:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность, переводе на новую должность;
- при возникновении ситуаций, попадающих под понятие конфликта интересов, при выполнении трудовых обязанностей.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 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;
  - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
  - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
  - увольнение работника из организации 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.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

#### **5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является делопроизводитель.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по урегулированию конфликта интересов, состав которой утверждается приказом директора.

#### **6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений в рамках выполнения своих должностных обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Невыполнение настоящего Положения рассматривается как дисциплинарный проступок и служит основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

**Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном  
учреждении здравоохранения  
«Территориальный центр медицины катастроф Челябинской области»**

Председатель Комиссии - Приколотин С.И., директор (в его отсутствие – Злаказов П.М., заместитель директора по организационно-методической и учебно-методической работе);

Члены Комиссии

1. Злаказов П.М. – заместитель директора по организационно-методической и учебно-методической работе;
2. Лескова Е.И. – заместитель директора по финансово-экономическим и административным вопросам;
3. Карпов А.В. – заведующий отделением экстренной консультативной скорой медицинской помощи.

Секретарь комиссии Мушинская Е.Г. – специалист по кадрам