

## Приложение 7

УТВЕРЖДЕНО

Приказ главного врача

УЗ «Волковысская ЦРБ»

28.08.2023 № 148-1

Положение об урегулировании  
конфликта интересов между  
работниками и УЗ «Волковысская ЦРБ»

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. (ред. от 1.03.2023г.) «О борьбе с коррупцией», приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 31.10.2018 №1106 «Об утверждении перечня лиц с наиболее высоким коррупционным риском и Примерного положения об урегулировании конфликта интересов между работниками и организацией здравоохранения» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и УЗ «Волковысская ЦРБ», возникающих в ходе выполнения трудовых обязанностей.

2. Действия настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками УЗ «Волковысская ЦРБ» и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением здравоохранения на основе гражданско-правовых договоров.

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 УЗ «Волковысская ЦРБ».

4. Под личной заинтересованностью работника учреждения здравоохранения 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 учреждении здравоохранения положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для учреждения здравоохранения при выявлении каждого конфликта интересов;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением здравоохранения.

## ГЛАВА 2

### МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6. Целью профилактики конфликтов является создание условий деятельности для работников УЗ «Волковысская ЦРБ», которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

7. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и УЗ «Волковысская ЦРБ» предусматриваются следующие мероприятия:

совершенствование организационно-кадровой структуры УЗ «Волковысская ЦРБ» (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 учреждения здравоохранения;

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

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

8. С целью профилактики конфликта интересов работники УЗ «Волковысская ЦРБ» 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 УЗ «Волковысская ЦРБ».

9. Работники обязаны руководствоваться интересами УЗ «Волковысская ЦРБ» 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.

10. В целях предотвращения конфликта интересов работник при исполнении своих должностных обязанностей должен:

- обеспечивать постоянный самоконтроль;
- руководствоваться исключительно предписаниями нормативных правовых актов и своими должностными инструкциями;
- строго соблюдать антикоррупционные запреты, ограничения;
- быть объективным и беспристрастным, игнорировать любые личные выгоды, пресекать возникающие побуждения оказать кому-либо неправомерную услугу или иное незаконное предпочтение;
- обеспечивать соблюдение того, чтобы принимаемые решения не зависели от его семейных, политических, религиозных, этических или иных предпочтений;

- принимать все необходимые меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, в том числе воздержания от личных контактов с лицами, в отношении которых должностное лицо реализует государственно-властные полномочия, управленческие, контрольные, надзорные и иные служебные функции.

### ГЛАВА 3

## ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

11. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, руководителей структурных подразделений, работников отдела кадров, комиссию по противодействию коррупции.

12. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников учреждения здравоохранения могут быть получены:

от самих работников, руководителей их структурных подразделений;

из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в СМИ;

в результате совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах работников учреждения здравоохранения и выполняемых им трудовых обязанностей;

из других источников.

13. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет главный врач УЗ «Волковская ЦРБ».

14. Работники учреждения самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов обязаны уведомить в письменной форме своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся, о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения, как только им станет об этом известно, а также вправе в письменной форме заявить самоотвод от принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий по работе, которые вызывают или могут вызвать возникновение конфликта интересов.

15. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, 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, варианты разрешения или предотвращения конфликта интересов.

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

17. Главный врач учреждения здравоохранения 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 и устанавливает:

- существуют ли в действительности фактические обстоятельства, явившиеся основанием предполагать наличие конфликта интересов или возможности его возникновения;
- свидетельствуют ли эти обстоятельства о наличии личного интереса у работника, его супруга (супруги), близких родственников, который может быть связан с совершением действий по работе;
- какие вредные для работы последствия могут наступить в результате конфликта интересов или в случае возможности его возникновения.

18. При возникновении конфликта интересов у главного врача УЗ «Волковская ЦРБ», он обязан уведомить в письменной форме вышестоящий государственный орган, назначивший его на должность, о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

19. Учреждение здравоохранения берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

20. 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

Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает главный врач учреждения здравоохранения.

Главный врач может не принять заявленный работником самоотвод и письменно обязать работника совершить соответствующие действия по работе. Основанием для непринятия самоотвода является отсутствие конфликта интересов либо возможность его урегулирования иными способами.

21. 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 (такие рекомендации могут включать: предварительное письменное согласование принимаемых решений; подготовка детального отчета о решениях, принимаемых в ситуации, которая связана с конфликтом интересов; привлечение к выполнению отдельных действий по работе третьих лиц; осуществление личного приема в условиях аудиозаписи разговоров и другое);

отстранение работника от совершения действий по работе, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов;

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;  
использование иных способов разрешения конфликта, предусмотренных актами законодательства.

22. 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 учреждения здравоохранения.

23. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, невыполнения требований, предусмотренных ст.21 Закона Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией», главный врач учреждения здравоохранения принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

24. В случае перерастания конфликта интересов, ситуаций, связанных с его возникновением, в дисциплинарное, административное или иное правонарушение либо преступление, виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством.