

УТВЕРЖДЕНО

приказом главного врача
Пинского зонального ЦГиЭ
от 03.01.2024 № 36

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта
интересов между работниками и
Пинским зональным ЦГиЭ

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в государственном учреждении «Пинский зональный центр гигиены и эпидемиологии» (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 «О борьбе с коррупцией», приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 31.10.2018 № 1106 «Об утверждении Перечня лиц с наиболее высоким риском и Примерного положения об урегулировании конфликта интересов между работниками и организацией здравоохранения» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и государственным учреждением «Пинский зональный центр гигиены и эпидемиологии» (далее – Центр), возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Центра и находящихся с ним 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 Центра.

4. Под личной заинтересованностью работника Центра 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 Центре положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6. Целью профилактики конфликтов является создание условий деятельности для работников Центра, которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

7. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и Центром предусматриваются следующие мероприятия:

– осуществление постоянного контроля кадровым сектором Центра 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 непосредственно подчиненностью или подконтрольностью одного из этих лиц другому;

– уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников Центра;

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

– проведение Центром разъяснительной 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 Центра 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 служебную информацию, а также 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 Центра.

9. Работники обязаны руководствоваться интересами Центра без учёта 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, заведующих структурными подразделениями, работников кадрового сектора, комиссию по противодействию коррупции.

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

от самих работников, заведующих структурными подразделениями;

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

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

из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет главный врач Центра.

13. Работники Центра самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют руководителя в непосредственной подчиненности которого находятся (заведующего структурным подразделением, заместителя главного врача), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Заведующие структурными подразделениями, заместитель главного врача, при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют главного врача Центра 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 главного врача Центра о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

16. Главный врач Центра 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 с момента получения материалов.

17. Центр 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 главный врач Центра.

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; запрет работнику принимать участие в голосовании при сохранении права на участие в обсуждении; ограничение доступа к определённым 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 Центра;

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 Центра.

22. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов главный врач Центра принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.