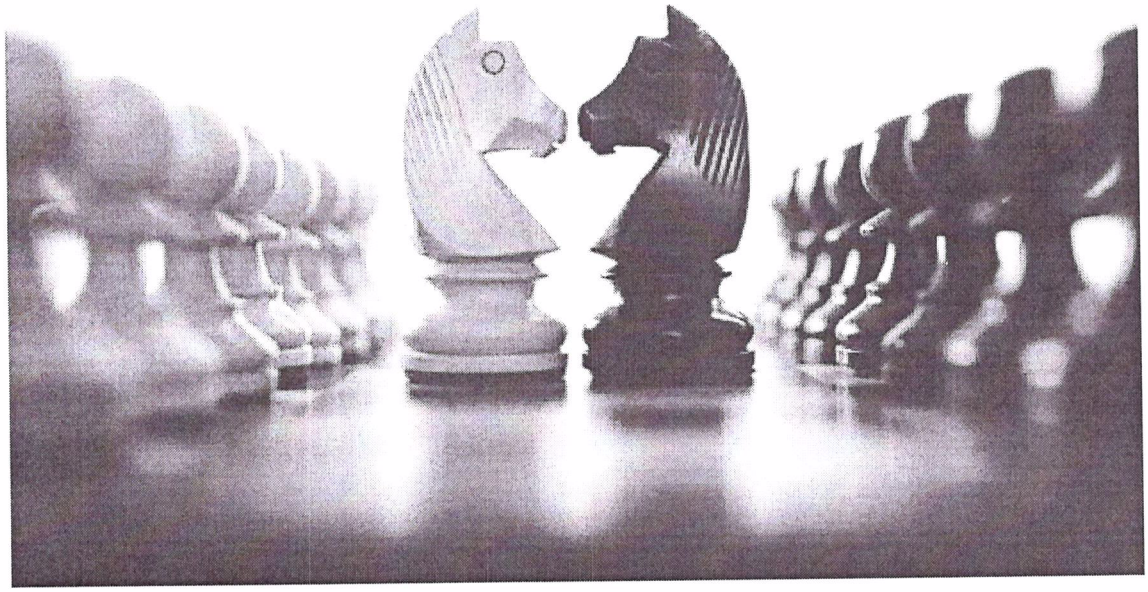
КГБУЗ"ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА №2, г. БИЙСК"

Памятка для сотрудников по урегулированию конфликта интересов

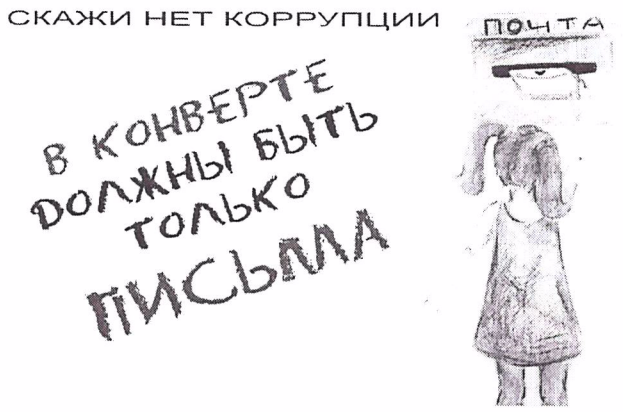


Конфликт интересов – это ситуация, когда личная заинтересованность должностного лица влияет на объективное исполнение должностных обязанностей.

Личная заинтересованность должностного лица возможность получения неосновательных доходов в денежной или натуральной форме, материальной или иной выгоды должностным лицом, членами его семьи, родственниками или другими гражданами, или организациями, с которыми его связывают дружеские или деловые отношения.

Ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов в организации является наиболее вероятным:

- выполнение отдельных функций управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- получение подарков и услуг;
- получение иной выгоды



Ряд функций управления, при котором может возникнуть конфликт интересов:

- размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд организации, в том числе участие в работе комиссии по закупкам;
- организация продажи имущества Центра, иного имущества, а также права на заключение договоров аренды помещений, находящихся в государственной собственности;
- проведение государственной экспертизы и выдача заключений;
- уплата налогов, пеней и штрафов;
- представление в судебных органах прав и законных интересов должностных лиц организации;

Кто и как занимается урегулированием конфликта в организации?

Урегулированием конфликтов интересов в организации занимаются непосредственно сам сотрудник, непосредственный руководитель сотрудника, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений должностное лицо, руководитель организации и специально созданные комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников организации и урегулированию конфликтов интересов.

В случае возникновения у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, сотрудник обязан проинформировать об этом непосредственного руководителя и должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции, в письменной форме.

Представитель работодателя, которому стало известно о возникновении у сотрудника организации личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения сотрудника, являющегося стороной конфликта интересов, от занимаемой должности.

В случае возникновения у сотрудника организации вопросов и неопределенности в части возможного наличия (отсутствия) личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, сотруднику рекомендуется обратиться (возможно - письменно) к ответственному за профилактику коррупционных правонарушений должностному лицу и получить «развернутую» подробную консультацию.

Руководитель организации обязан:

Предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Уведомлять руководителя Департамента обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Принимать меры по недопущению любой возможности и возникновения конфликта интересов.

Правила служебного поведения

Честность:

Сотрудник организации не должен получать ненадлежащей выгоды, не должен допускать, чтобы перспектива получения ненадлежащей выгоды влияла на принятие решения и действия или бездействие.

Беспристрастность:

При принятии решения сотрудник организации должен действовать в соответствии с законом и беспристрастно осуществлять свое право на оценку, учитывая только общественную пользу и объективные обстоятельства. Он не должен допускать, чтобы его частные интересы сталкивались со служебными обязанностями. На нем лежит ответственность за то, чтобы не допускать таких коллизий, какими бы они ни были реальными, потенциальными или могущими оказаться таковыми.

Справедливость:

При исполнении своих обязанностей сотрудник организации не должен оказывать предпочтение какому бы то ни было лицу, группе лиц или организаций и обязан учитывать права, обязанности и законные интересы всех участвующих сторон.

Корректность:

Сотрудник организации обязан быть корректным - доброжелательным и вежливым с сотрудниками, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, коллегами и подчиненными.

Общественное доверие:

Сотрудник организации обязан всегда вести себя так, чтобы содействовать созданию хорошей репутации организации, руководителя

организации и укреплять веру граждан в честность, беспристрастность и эффективность.

Лояльность:

Сотрудник организации обязан исполнять свои обязанности политически нейтрально, не пытаясь противодействовать проведению политики, законным решениям и мерам, принимаемым государственными органами, органами местного самоуправления.

Ответственность:

Сотрудник организации подотчетен в исполнении служебных обязанностей своему непосредственному руководителю и руководителю организации.

Права и законные интересы граждан:

Сотрудник организации обязан исходить из необходимости безусловного признания, соблюдения и защиты прав и законных интересов граждан, в отношении которых принимаются решения или осуществляются действия.

Честь и достоинство:

Сотрудник организации обязан обеспечить конфиденциальность ставших ему известными в связи с исполнением служебных обязанностей сведений, документов, затрагивающих частную жизнь, честь и достоинство граждан.

Примеры типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении

1 ситуация. Руководитель (работник) учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 ситуация. Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности директору департамента);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;
- о переводе такого работника учреждения на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.