

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ главного врача  
государственного учреждения  
здравоохранения «Детская  
поликлиника № 1 г. Гродно»  
01.11.2021 № 461

### ПЕРЕЧЕНЬ

лиц с наиболее высоким коррупционным риском

1. Главный врач.
2. Заведующий филиалом.
3. Заместитель главного врача (по медицинской части).
4. Заместитель заведующего филиалом (по медицинской части).
5. Заместитель главного врача (по медицинской экспертизе и реабилитации).
6. Заместитель заведующего филиалом (по медицинской экспертизе и реабилитации).
7. Главная медицинская сестра, в том числе филиала.
8. Заведующие отделениями, кабинетами, в том числе филиала.
9. Врачи, осуществляющие выписку листков нетрудоспособности льготных рецептов, в том числе филиала.
10. Медицинские сестры (старшие) отделений, кабинетов; медицинский брат (старший) отделений, кабинетов, в том числе филиала.
11. Главный бухгалтер.
12. Заместитель главного бухгалтера.
13. Начальник хозяйственной службы.
14. Сестра-хозяйка.
15. Начальник планово-экономического отдела.
16. Начальник отдела кадров.
17. Ведущий юрисконсульт юридической службы.
18. Юрисконсульт юридической службы.
19. Специалист по организации закупок.
20. Начальник технической службы.
21. Специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне.
22. Ведущий инженер по охране труда.
23. Начальник отдела автоматизированных систем управления.
24. Инженер-энергетик (1,2 категории, без категории).
25. Техник.
26. Врач-методист (заведующий) организационно-методического отдела.

УТВЕРЖДАЮ  
Приказ главного врача  
государственного учреждения  
здравоохранения «Детская  
поликлиника № 1 г. Гродно»  
01.11.2021 № 461

### ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов между работниками и государственным учреждением здравоохранения «Детская поликлиника № 1 г. Гродно»

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-3 «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и государственным учреждением здравоохранения «Детская поликлиника № 1 г. Гродно (далее – учреждение), возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действия Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Под конфликтом интересов в 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 учреждения.

4. Под личной заинтересованностью работника учреждения 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 положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## ГЛАВА 2

### МЕРЫ И ПРОФИЛАКТИКА ИНТЕРЕСОВ

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

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

совершенствование организационно-кадровой структуры учреждения (ее обособленных и 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;

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

проведение учреждением просветительской 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 учреждения 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 учреждения.

9. Работники обязаны руководствоваться интересами учреждения без учета 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 СВЕДЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников участников конфликтов, начальников структурных подразделений, работников отдела кадров, комиссию по противодействию коррупции (при ее наличии).

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

от самих работников, руководителей их структурных подразделений; из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах массовой информации;

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

из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель учреждения.

13. Работники учреждения самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (начальника структурного подразделения, заместителя руководителя учреждения и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, работники отдела кадров при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют главного врача учреждения 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 руководителя учреждения о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника учреждения и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

16. Руководитель учреждения 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.

17. Учреждение 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 конфликтов интересов принимает руководитель учреждения.

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 или рабочей группы; запрет работнику принимать участие в голосовании при сохранении права на участие в обсуждении; ограничение доступа к определенным 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 учреждения;

увольнение по соглашению сторон, если конфликт интересов носит постоянный и неустрашимый характер;

использование иных способов разрешения конфликта.

21. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулировании конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

22. В случае отказа работника от принятии мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов руководитель учреждения принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.