УТВЕРЖДЕНО  
 Приказом руководителя  
 ГБУЗ «РКВД»  
 от 10.08.2022 г. № 82  
ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ГБУЗ «РКВД»1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным  
законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом  
Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер  
по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных  
Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава  
Учреждения и иных локальных актов Учреждения.  
1.2. Настоящим Положением определяется порядок выявления и  
урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников  
ГБУЗ «РКВД» – далее Учреждение)в ходе выполнения ими служебных (должностных) обязанностей.

1.3 Действие настоящего Положения распространяется на всех  
работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.  
2. Основные принципы предотвращения и урегулированияконфликта интересов.

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта  
интересов в Учреждении осуществляется в соответствии с принципами:

а) приоритетность применение мер по предупреждению коррупции;

б) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

в) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков  
для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его  
урегулировании;  
г) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте  
интересов;  
д) защита работника Учреждения от преследования в связи с  
сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт  
работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.  
3. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием иурегулированием конфликта интересов.

3.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных  
обязанностей обязан:

а) руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных  
интересов, интересов своих родственников и друзей;  
б) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к  
конфликту интересов;

в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт  
интересов;  
г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.  
3.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных  
обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или  
допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных  
учредительными документами Учреждения.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работникомУчреждения4.1. Ответственным за прием уведомлений о возникающих  
(имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение  
или должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в  
Учреждении.  
4.2. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов  
утверждается локальным правовым актом Учреждения.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликтаинтересов в Учреждении.

5.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по  
предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут  
привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь  
требованиями законодательства.

5.2. Конфликт интересов в Учреждении может быть урегулирован  
следующими способами:

а) ограничение доступа работника Учреждения к конкретной  
информации, которая может затрагивать его личные интересы;  
б) 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника  
Учреждения;  
г) перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую  
выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт  
интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;  
д) отказ работника Учреждения от своего личного интереса,  
порождающего конфликт с интересами Учреждения;  
е) иные способы урегулирования конфликта интересов.  
5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа  
урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса  
работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет  
реализован в ущерб интересам Учреждения.