

Приложение № 4
Утверждено приказом Главного врача
от 01.февраля 2017 г. № 82/1 ВД

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
Краевого Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская больница №2, г. Бийск»

Содержание:

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов	3
2. Круг лиц, попадающих под действие положения.....	3
3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.....	3
4. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов.....	4
5.Основные типы конфликта интересов	4
6. Выявление конфликта интересов	5
7.Урегулирование конфликта интересов.....	5
8.Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений.	6
9.Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения	6

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов в КГБУЗ «Городская больница № 2, г. Бийск» (далее – Учреждение) разработано и разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников организации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

Положение о конфликте интересов — это внутренний правовой акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- ✓ строгое соблюдение главным врачом Учреждения, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- ✓ утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- ✓ распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между главным врачом и его заместителями;
- ✓ выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- ✓ распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- ✓ внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- ✓ исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: главный врач и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми главный врач и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

- ✓ представление гражданами при приеме на должности, включенные в Перечень должностей Учреждения с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов (Приложение I к Положению о конфликте интересов);
- ✓ представление ежегодно работниками, замещающими должности, включенные в Перечень должностей Учреждения с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов;
- ✓ запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

4. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

- ✓ исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами Учреждения;
- ✓ соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, локальных нормативных актов Учреждения, настоящего Положения о конфликте интересов;
- ✓ при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- ✓ воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- ✓ уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;
- ✓ обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;
- ✓ исключить возможность вовлечения Учреждения, главного врача и работников в осуществление противоправной деятельности;
- ✓ обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- ✓ обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- ✓ своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- ✓ соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения;
- ✓ предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- ✓ обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;
- ✓ обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Учреждения, главного врача и работников.

5. Основные типы конфликта интересов

В деятельности Учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- ✓ конфликт интересов между работниками;
- ✓ конфликт интересов между руководством и работниками;
- ✓ конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;
- ✓ конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

6. Выявление конфликта интересов

Выявление конфликта интересов, осуществляется всеми работниками Учреждения в ходе своей текущей деятельности.

В целях выявления конфликта интересов Учреждение обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- ✓ главного врача;
- ✓ заместителя главного врача по медицинской части;
- ✓ руководителя подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок информация доводится до сведения главного врача учреждения.

7. Урегулирование конфликта интересов

Главный врач Учреждения, заместитель главного врача по медицинской части, и работники учреждения используют все доступные, законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов, в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Учреждения, его работников, пациентов и их законных представителей.

Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов не могут участвовать в его урегулировании.

В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

В случае возможности урегулирования конфликтов интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать главного врача им заместителя главного врача по медицинской части о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

В случае получения информации о наличии конфликта интересов главный врач обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирования конфликта интересов.

Лицо (группа лиц) ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов подготавливает предложения по его урегулированию.

Возможные способы урегулирования конфликтов интересов:

- ✓ ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- ✓ 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;
- ✓ пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- ✓ временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречия с функциональными обязанностями;

- ✓ перевод работника на должность предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- ✓ отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликта с интересами Учреждения;
- ✓ увольнение работника по инициативе работника;
- ✓ увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке, стороны конфликта обращаются в суд.

Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений.

Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов является секретарь главного врача.

Лицом, ответственным за рассмотрение сведений о возникшем конфликте интересов является заместитель главного врача по медицинской части.

9. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

Главный врач, его заместители и его работники всех подразделений Учреждения, не зависимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренными Законодательством Российской Федерации.