

Положение о конфликте интересов ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха»

1. Цели и задачи

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном казенном учреждении здравоохранения Кемеровской области «Новокузнецкий дом ребенка специализированный № 2 «Кроха» (далее – Положение о конфликте интересов) разработано на основе Федеральных законов от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 21 ноября 2011г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

1.2. Основной задачей деятельности ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего организацию.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

– строгое соблюдение главным врачом ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха», работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха», иными локальными нормативными актами, трудовым договором, должностными инструкциями;

– 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 профессиональной деятельности;

– внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

– исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов.

Главный врач ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха» и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или)

организации, с которыми руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

– запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет профессиональную тайну, для заключения сделок третьими лицами.

3. Обязанности работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов работники обязаны:

– исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных должностными инструкциями, локальными нормативными актами ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха»;

– соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха», локальных нормативных актов, настоящего Положения о конфликте интересов;

– при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха» 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;

– незамедлительно письменно уведомлять главного врача ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха» о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение 1 к настоящему Положению).

– соблюдать режим защиты информации;

– обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

– своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации 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;

– предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

– обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха».

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции.

4.2. Работники должны письменно без промедления сообщать о любых конфликтах интересов главному врачу.

При получении от работника уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или

может привести к конфликту интересов, главный врач передает полученное уведомление членам комиссии по противодействию коррупции.

4.3. Уведомление регистрируется в Журнале регистрации уведомлений, по форме согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.4. Работник, сообщивший о возможном конфликте интересов должен избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.5. Члены комиссии по противодействию коррупции, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

4.6. Комиссия по противодействию коррупции, передает информацию о предотвращении конфликта интересов и мерах по его урегулированию главному врачу ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха».

4.7. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольном отказе работника или его отстранении (постоянном или временном) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;

- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнении работника из организации по инициативе работника;

- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.8. При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха».

4.9. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха»:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого сотрудника с Антикоррупционной политикой;

- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до работников содержание настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников по вопросам противодействия коррупции;

- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных.

5. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

5.1 Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника противоречит его профессиональным обязанностям или, когда посторонняя по отношению к ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха» деятельность занимает рабочее время сотрудника.

Возможные типовые ситуации конфликта интересов и способы их урегулирования:

– Работник 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.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

– Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

– Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

– Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха» со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

– Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

– Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха», в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Приложение 1
к Положению о конфликте интересов ГКУЗ
КО «НДРС №2 «Кроха»

Форма уведомления

о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Главному врачу
ГКУЗ КО «НДРС №2 «Кроха»
от _____

(Ф.И.О., должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Прилагаемые материалы (при наличии):

(подпись лица, направляющего
уведомление)

(расшифровка подписи)

_____ 0 ____ .

**Форма
журнала учета уведомлений
о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Уведомление		Ф.И.О. работника, подавшего уведомление	Должность работника с указанием структурного подразделения	Ф.И.О. регистрирую щего	Подпись регистрирующего	Подпись работника, подавшего уведомление	Отметка о получении копии уведомления («копию получил», подпись)
№ п/п	дата регистра ции						
1	2	3	4	5	6	7	8

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

– Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

СОГЛАСОВАНО

Юрисконсульт

Виноградова Е.А. Виноградова
« 20 » 01 2017 г.

Председатель ППО

Шаталова Т.В. Шаталова
« 20 » 01 2017 г.