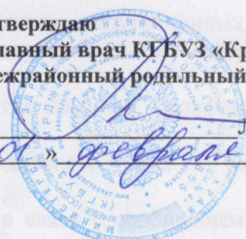


Утверждаю
Главный врач КГБУЗ «Красноярский
межрайонный родильный дом №4»

Л.Г. Попова
« 01 » *сентября* 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов в КГБУЗ «Красноярский межрайонный родильный дом №4»

1. Цели и задачи положения

1.1. Положение о конфликте интересов в КГБУЗ «Красноярский межрайонный родильный дом №4» разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для родильного дома.

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ родильного дома, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников родильного дома в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников родильного дома вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с родильным домом на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в КГБУЗ «Красноярский межрайонный родильный дом №4»

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в родильном доме положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для родильного дома при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов родильного дома и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) родильным домом.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником КГБУЗ «Красноярский межрайонный родильный дом №4» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников родильного дома. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3 Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию проявлениям коррупции.

4.4. Родильный дом берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для родильного дома рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. В итоге этой работы Комиссия родильного дома может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. Родильный дом также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из родильного дома по инициативе работника.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности родильного дома и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам родильного дома.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами родильного дома - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Заместитель главного врача
по кадрово-правовым вопросам

(руководитель структурного подразделения)



Т.Г. Юферева

(расшифровка подписи)

Юрисконсульт

(визы должностных лиц юридической службы)



Н.А.Гераськина

(расшифровка подписи)

... работы на территории ...
... работы, не связанные с ...
... работы от своего личного ...

... работы на территории ...
... работы, не связанные с ...
... работы от своего личного ...

... работы на территории ...
... работы, не связанные с ...
... работы от своего личного ...

... работы на территории ...
... работы, не связанные с ...
... работы от своего личного ...

... работы на территории ...
... работы, не связанные с ...
... работы от своего личного ...

... работы на территории ...
... работы, не связанные с ...
... работы от своего личного ...

... работы на территории ...
... работы, не связанные с ...
... работы от своего личного ...



Пронумеровано и скреплено печатью	5	листов
Зам. главного врача по кадрово-правовым вопросам		
Т.Г. Юферева		

Т.Г. Юферева
(подпись)

И.А. Юферева
(подпись)