



Порядок
уведомления о возможности возникновения конфликта интересов,
действий работников, направленных на его предотвращение, и определения
ответственности за совершения коррупционных правонарушений

1. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей.

2. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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.

3. Для предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

4. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов организации;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики,
- обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

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

6. Для выявления конфликта интересов обеспечивается учет всей входящей корреспонденции. В случае если во входящей корреспонденции

содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- главного врача;
- заведующего подразделением, в котором работает работник, в отношении которого получена негативная информация.

7. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения главного врача и заведующего заинтересованного отделения.

8. Главный врач, заведующие подразделениями и работники используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников, пациентов и их законных представителей.

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

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

11. 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 урегулирование конфликта интересов (проведение служебного расследования).

12. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов, во взаимодействии (при необходимости) с юрисконсультom подготавливает предложения по его урегулированию.

13. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения 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.

14. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов во внесудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.

15. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведения является главный врач.