

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном
бюджетном учреждении здравоохранения Свердловской области
«Детская городская поликлиника № 5 город Нижний Тагил»

I. Основные понятия и общие положения

1. Для целей настоящего документа используются следующие основные понятия:

Конфликт интересов – ситуация, при которой у работника при осуществлении ими 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.

Под личной заинтересованностью понимается как возможность получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для сотрудника, членов его семьи или лиц, с которыми он поддерживает отношения, основанные на нравственных или имущественных обязательствах (родственники или иные лица). Понятием личной заинтересованности охватывается также возможность извлечения доходов в виде материальной выгоды также для граждан или организаций, с которыми сотрудник Учреждения связан финансовыми или иными обязательствами.

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

2. Настоящее положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Свердловской области «Детская городская поликлиника № 5 город Нижний Тагил» (Далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и иных нормативных правовых актов области.

3. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются ГБУЗ СО «ДГП № 5 г. Нижний Тагил» для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

4. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками ГБУЗ СО «ДГП № 5 г. Нижний Тагил».

II. Основные принципы управления конфликтом интересов

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- г) соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

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

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

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

7. В случае возникновения у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом представителя работодателя в письменной форме (заявление, служебная (докладная) записка, составленная в письменной форме).

8. Сотрудник обязан в случае возникшего конфликта интересов:

- принять меры по преодолению возникшего конфликта интересов самостоятельно или по согласованию с представителем работодателя;
- подчиниться окончательному решению по предотвращению или преодолению конфликта интересов.

IV. Предотвращение конфликта интересов

9. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками Учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

10. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения сотрудника Учреждения, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке и (или) в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

11. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- а) соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов учреждения;
- б) четко исполнять свои должностные обязанности;
- в) соблюдать нормы деловой и профессиональной этики,
- г) обеспечить сохранность служебной и врачебной тайны, а также сохранность персональных данных;
- д) не принимать подарки и иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц, в отношении которых сотрудник Учреждения оказывает или ранее оказывал медицинскую помощь, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения;
- е) сотруднику Учреждения рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

12. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

V. Основные типы конфликта интересов

13. В деятельности учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- а) конфликт интересов между работниками;
- б) конфликт интересов между руководством и работниками;
- в) конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;
- г) конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

VI. Выявление конфликта интересов

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

15. 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.

16. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения главного врача Учреждения.

VII. Урегулирование конфликта интересов

17. 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, работников Учреждения, пациентов и их законных представителей.

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

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

20. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать главного врача Учреждения и заместителя главного врача по медицинской части о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты

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

22. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов, во взаимодействии с юрисконсультom подготавливает предложения по его урегулированию. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

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

б) добровольный отказ работника организации 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;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

ё) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

ж) увольнение работника из организации по инициативе работника;

з) 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.

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

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

VIII. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

25. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведений является заместитель главного врача по медицинской части.

IX. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

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

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