

Утверждаю: Главный врач ГБУЗ НСО

«Кочковская ЦРБ»

Новиков В.В.

Приказ от 25.07.2017 г. №85



ПОЛОЖЕНИЕ

«О конфликте интересов в ГБУЗ НСО «Кочковская ЦРБ»

Настоящее Положение о конфликте интересов в учреждении (далее - Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения.

1. Целью разработки Положения о конфликте интересов является определение порядка предотвращения или урегулирования конфликта интересов в учреждении, минимизация коррупционных рисков в деятельности учреждения.

2. Под конфликтом интересов настоящим Положением о конфликте понимается:

1) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника, не осуществляющего оказание медицинской помощи, и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения работником учреждения;

2) ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании (организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских

изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций) материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

3. Работа по урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- 1) обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- 2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4) соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

4. Медицинские работники или фармацевтического работника во исполнения положений статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» обязаны информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме главного врача учреждения, в котором они работают.

5. Работники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, урегулируют конфликтов интересов, в следующем порядке¹:

- 1) урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по урегулированию конфликта интересов в учреждении, состоящей из руководителя учреждения, должностных лиц, на которых возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений, представителей кадровой и юридической службы, представителей профсоюзной организации; (возможно включение представителей НРАВ)
- 2) заседание комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении правомочно, если на нем присутствует более половины ее членов и представители профсоюзной организации;
- 3) решение комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении принимается простым большинством голосов членов комиссии;
- 4) по окончании заседания комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении составляется протокол заседания комиссии, содержащий письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов;

5) работники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, должны:

без промедления письменно сообщать о любых конфликтах интересов руководителю учреждения с указанием его сторон и сути;

до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений;

6) руководитель учреждения не позднее двух дней с момента с момента поступления от работника письменного сообщения о конфликте интересов обязан передать поступившее сообщение и необходимые материалы в комиссию по урегулированию конфликта интересов в учреждении для рассмотрения и выработки рекомендации по разрешению конфликта интересов;

7) комиссию по урегулированию конфликта интересов в учреждении обязана в течение пяти рабочих дней рассмотреть поступившее сообщения о конфликте интересов и выработать рекомендации для работника учреждения по разрешению конфликта интересов;

8) выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

9) предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

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

добровольном отказе 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; пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника; отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнении работника из учреждения по инициативе работника; в проведении следующих организационных мероприятий в учреждении: утверждении и поддержании организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

распределении полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя учреждения;

выдаче определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

распределении 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 организации информации, в том числе данных бухгалтерской,

статистической, управленческой и иной отчетности;

внедрении запрета на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.