

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя первичной профсоюзной организации



А.Р. Яльшева

УТВЕРЖДЕНО

Приказом главного врача

СПб ГБУЗ «ГСП № 33»

от 25.01.2019 № 12



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ, ВЫЯВЛЕНИИ
И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ГОРОДСКАЯ СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 33»**

1. Основные понятия

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

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Материальная выгода — экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская стоматологическая поликлиника № 33» (далее – Положение, Учреждение) 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.

2.2. Настоящее Положение определяет общие принципы Учреждения, а также содержит перечни основных мер, которые используются для предотвращения потенциального выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

2.3. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками отношений по оказанию медицинской помощи и предоставлению других услуг, гражданами и организациями по предупреждению конфликта интересов работников Учреждения, при котором у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Учреждения

профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами посетителей Учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Учреждения по договорам.

2.4. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Учреждения.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

- обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работников от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Учреждением.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.1.2. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов.

4.1.3. Гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения.

4.1.4. Избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения и могут привести к конфликту интересов.

4.1.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Предотвращение конфликта интересов

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

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

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

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

6. Основные типы конфликта интересов

В деятельности Учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и пациентами и(или) их законными представителями;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

7. Условия, при которых может возникнуть конфликт интересов

7.1. Общие условия для всех категорий работников Учреждения:

7.1.1. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, находящимися в прямом подчинении и(или) иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

7.1.2. Работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

7.1.3. Работник Учреждения 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.

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

7.2. Специальные ситуации конфликта интересов для медицинских работников в соответствии с действующим законодательством:

берет за оказание услуги деньги у пациента (его родственника), минуя установленный порядок приема денежных средств через кассу и бухгалтерию учреждения;

7.2.1. Оказание в рабочее время бесплатных услуг пациентам и им же платных услуг после работы.

7.2.2. Небескорыстное использование возможностей пациентов Учреждения и их родственников.

7.2.3. Получение несущих выгоду предложений от пациентов, которым оказываются услуги, и их родственников.

7.2.4. Рекламирование пациентам Учреждения иных организаций, предоставляющих любые платные услуги.

7.2.5. Рекомендации пациентам Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги.

7.2.6. Принятие от 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 (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарков, денежных средств (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счёт средств компаний, представителей компаний.

7.2.7. Заключение с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам Учреждения лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий).

7.2.8. Получение от компании, представителя компании образцов лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам Учреждения (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий).

7.2.9. Предоставление при назначении курса лечения пациенту недостоверной и (или) неполной информации об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе сокрытие сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий.

7.2.10. Осуществление приёма представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией Учреждения, в собраниях работников Учреждения и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий.

7.2.11. Выписывание лекарственных препаратов, медицинских изделий на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

8. Выявление конфликта интересов

8.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Учреждения в ходе своей профессиональной деятельности.

8.2. В целях выявления конфликта интересов Учреждение обеспечивает учёт всей входящей корреспонденции.

В случае, если во входящей корреспонденции содержится информация о возможном конфликте интересов или наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- главного врача Учреждения;
- начальника службы безопасности;
- начальника отдела кадров;

- руководителя структурного подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена информация о возможном конфликте интересов или о наличии конфликта интересов.

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

9. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

9.1. Все 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.

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

9.3. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения обязан проинформировать главного врача Учреждения, начальника службы безопасности и начальника отдела кадров о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты для его урегулирования.

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

9.5. Лицо (группа лиц), ответственное (ответственных) за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов, во взаимодействии с юрисконсультom подготавливает предложение по его урегулированию.

9.6. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

9.7. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

9.7.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу.

8.7.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

9.7.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

9.8. Раскрытие сведений о конфликте интересов подаётся в письменном виде должностному лицу, ответственному за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

9.9. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьёзности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.10. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке.

9.11. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

9.11.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

9.11.2. Конфликт интересов имеет место, и необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

б) добровольный отказ работника Учреждения 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;

ж) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

з) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

и) 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.

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

9.13. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

9.14. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

10. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Лицами, ответственными за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений являются:

- главный врач;
- заместитель главного врача по медицинской части;
- начальник службы безопасности;
- начальник отдела кадров;
- юрисконсульт.

11. Соблюдение Положения и ответственность на неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

11.1. Руководители Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения, и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

11.2. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников.

11.3. Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по

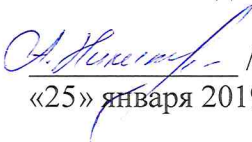
инициативе Учреждения, в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях требований настоящего Положения.

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

11.5. 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.

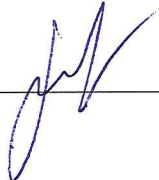
РАЗРАБОТАНО:

Начальник отдела кадров

 / А.М. Никитина /
«25» января 2019 г.

СОГЛАСОВАНО:

Юрисконсульт  М.В. Скопина
«25» января 2019 г.

Начальник службы безопасности  А.И. Вересов
«25» января 2019 г.