

Приложение №2
к приказу №17 от 16.04.2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
по служебному поведению и урегулированию
конфликта интересов
в ГБУЗ РК «Крымский республиканский
клинический центр фтизиатрии и
пульмонологии»**

г. Симферополь

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический центр фтизиатрии и пульмонологии» (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, статьями 74,75 Федерального закона от 21 ноября 2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Приказом Минздрава России от 21.12.2012 г. № 1350н «Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Кодексом этики и служебного поведения работников ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический центр фтизиатрии и пульмонологии».

2. Настоящее положение разработано с целью оптимизации взаимодействия медицинских и фармацевтических работников ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический центр фтизиатрии и пульмонологии» с другими сотрудниками медицинских и фармацевтических организаций и пациентами, профилактики конфликта интересов работника ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический центр фтизиатрии и пульмонологии», а также ситуаций, при которых у медицинского и фармацевтического работника, при осуществлении ими профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды либо иного вознаграждения или преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пациента.

3. Определение понятий, встречающихся в Положении:

Учреждение – ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический центр фтизиатрии и пульмонологии».

Сотрудники – лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением на основании трудового договора.

Должностные лица – лица, занимающие должность в органах управления Учреждения, а также руководители структурных подразделений учреждения.

Конфликт интересов - ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании 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.

Личная выгода – заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ или других нематериальных преимуществ.

Материальная выгода – материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации либо за счет осуществляющей деятельности.

Служебная информация – любая, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которых может нарушить права и законные интересы граждан.

Конфиденциальная информация – документированная информация, доступ к которой ограничен в соответствии с действующим законодательством.

2. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в Учреждении

1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личных интересов, заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые отношения, а также принимаемые решения.

2. К принципам относятся следующие работы по управлению конфликтом интересов в

Учреждении:

- обязательность раскрытия и сообщения сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка reputационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и порядка его урегулирования;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован Учреждением;
- регулярное осведомление сотрудников о текущих изменениях законодательства, регулирующего деятельность по противодействию коррупции;

3. Круг лиц, попадающих под ответственность

1. Действие Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и за пациентами Учреждения, а также посетителями, которые сотрудничают с Учреждением.

4. Пример ситуаций возникновения конфликта интересов

1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения или когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время сотрудника.

2. К общим ситуациям конфликта интересов для всех категорий работников относятся:

- получение сотрудником денежных средств у клиента, вне установленного порядка приема денежных средств за оказание подобного рода услуг;
- сотрудник, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;
- сотрудник, в целях личной выгоды, использует возможности клиентов/пациентов учреждения, их законных представителей либо родственников;
- сотрудник получает небезвыгодные предложения от клиентов/пациентов, которым он оказывает услуги, от их законных представителей, родственников;
- сотрудник учреждения проводит клиентам/пациентам рекламную акцию предприятий/учреждений/организаций/физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- сотрудник, в ходе выполнения своих трудовых обязанностей, участвует в принятии решений, которые могут принести личную и материальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями, иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- сотрудник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя и иного лица, с которым связана личная заинтересованность сотрудника.

К специальным ситуациям конфликта интересов медицинских работников относятся:

- принятие от организаций, занимающихся разработкой, производством и реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, а также иных организаций, обладающих правом на использования торгового наименования и осуществляющих деятельность от имени этих организаций, подарков, денежных средств (за исключением договорных отношений), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

- получение от компаний/их представителей образцов лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам учреждения;

- предоставление представителям компаний информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий.

5. Выявление и предотвращение конфликта интересов.

Принципы управления конфликтом интересов.

1. При поступлении на работу, изменениях обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов сотрудник должен сообщить руководству учреждения.

2. Учреждение, в целях предотвращения и выявления конфликтов интересов:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и сотрудника с настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения, а также с остальными локальными актами, связанными с вопросами противодействия коррупции;

- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников учреждения настоящего Положения и антикоррупционного законодательства;

- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;

- в порядке, предусмотренным действующим трудовым законодательством, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных локальных актов по вопросам противодействия коррупции.

3. В случае возникновения конфликта интересов сотрудник обязан:

- в письменной форме сообщить руководству о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;

- принять меры по преодолению конфликта интересов в рамках дозволенных действий.

4. В случае, если проводимые учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель принимает меры, направленные на предотвращение конфликта интересов.

5. Руководитель в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан уведомить об этом уполномоченный орган исполнительной власти.

6. С целью предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения по вопросам противодействия коррупции;

- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц учреждения в письменном виде сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов.

7. К основным принципам управления конфликтом интересов относятся:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации 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 организацией.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов

1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающем (возникшем) конфликте интересов, являются:

- заместитель директора по безопасности;
- главный врач обособленного структурного подразделения;
- главная медицинская сестра;
- заведующий отделением;
- старшая медицинская сестра;
- инспектор отдела кадров

Рассмотрение полученной информации, при необходимости, может проводиться коллегиально, с участием указанных лиц, юрисконсульта, заместителя директора по медицинской части и директора.

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

1. При принятии решений и выполнении своих трудовых обязанностей сотрудники должны руководствоваться интересами учреждения, направленными на обеспечение населения Республики Крым высококвалифицированной медицинской помощью.

2. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта частных интересов с интересами учреждения, а также за активное участие в урегулировании реального и потенциального конфликта интересов.

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

4. Избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов.

5. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Меры ответственности, предусмотренные за несоблюдение Положения

1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда, может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности.

3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных действий, создающих условия для коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с действующим законодательством.

4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности виновное физическое лицо в порядке, предусмотренном законодательством.

5. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к предусмотренной ответственности.

В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.