


МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«КРАСНОЯРСКАЯ ГОРОДСКАЯ СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 8»

Утверждаю
Главный врач КГАУЗ «КГСП № 8»

А.А.Гантимуров
«09» января 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В КГАУЗ «КРАСНОЯРСКАЯ ГОРОДСКАЯ СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ
ПОЛИКЛИНИКА № 8»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о конфликте интересов в Краевом государственном автономном учреждении здравоохранения «Красноярская городская стоматологическая поликлиника № 8» (далее Учреждение) разработано и утверждено с целью оптимизации взаимодействия медицинских работников КГАУЗ «КГСП №8» с другими участниками медицинских и фармацевтических организаций, профилактики конфликта интересов работников КГАУЗ «КГСП №8» в ситуациях при которых у медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иных преимуществ, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между их личной заинтересованностью и интересами пациента, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее Закон о противодействии коррупции), Федеральным законом от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013, Приказом Министерства здравоохранения РФ от 21 декабря 2012г. № 1350н «Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности», Закон Красноярского края от 07.07.2009 № 8-3610

2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

- 2.1. **Конфликт интересов** - это ситуация, при которой личная заинтересованность служащего/ должностного лица коммерческой или иной организации влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью служащего/ должностного лица коммерческой или иной организации и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации (Закон о противодействии коррупции).
- 2.2. **Сотрудники** - лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора либо гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера, в функции которых входит обеспечение деятельности, осуществляемой организацией в сфере здравоохранения.
- 2.3. **Должностные лица** - лица, занимающие должности в органах управления Учреждения, а также руководители структурных подразделений Учреждения.
- 2.4. **Личная выгода** - заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.
- 2.5. **Материальная выгода** - материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации.
- 2.6. **Конфликт интересов** - противоречие между интересами Учреждения и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с Учреждением, в результате которого действия (бездействия) Учреждения и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц.
- 2.7. **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 которой может нарушить права и законные интересы граждан.
- 2.8. **Конфиденциальная информация** - документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

4.1. 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.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

4.2.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.2.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.2.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.2.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

5. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

5.1. Урегулирование конфликта интересов работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.2. Анализ риска и последствий возникновения конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности.

5.3. Мониторинг правоприменительной практики в области урегулирования конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

6.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

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

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

7.2. 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.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

7.3. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7.4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

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

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7.6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7.7. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего

подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7.8. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

7.10. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции.

8. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, А ТАКЖЕ МИНИМИЗАЦИЮ ЕГО ПОСЛЕДСТВИЙ

8.1. При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения в которой он работает (приложение № 1 к настоящему Положению).

8.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:

8.2.1. обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и сотрудника с настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

8.2.2. проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников Учреждения содержания настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

8.2.3. обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;

8.2.4. обеспечивает осуществление внутреннего контроля;

8.2.5. устанавливает в порядке, предусмотренном

трудовым законодательством Российской Федерации, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и

Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

8.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:

8.3.1. сообщить непосредственному начальнику в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;

8.3.2. принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Учреждения.

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

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

8.6. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники Учреждения обязаны:

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

8.6.2. соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

8.6.3. незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц в установленном Учреждении порядке информацию о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

8.6.4. сообщить руководителю Учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

8.6.5. соблюдать режим защиты информации.

8.7. Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов формируется с учетом исключения возможности возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые указанной комиссией решения.

9. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

9.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

9.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

9.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

9.2.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

9.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

9.4. Информация о наличии у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, рассматривается Комиссией по противодействию коррупции, если содержит следующие сведения:

- фамилию, имя, отчество работника и замещаемую им должность;
- описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- данные об источнике информации.

9.5. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по противодействию коррупции.

9.6. Комиссия по противодействию коррупции (далее Комиссия) берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.7. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

9.8. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

9.8.2. 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;

9.8.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

9.8.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

9.8.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

9.8.6. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

9.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Комиссии и

работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

9.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

9.11. В случае возникновения конфликта интересов Председатель Комиссии ставит об этом в известность главного врача Учреждения, который обязан в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов в письменной форме уведомить об этом уполномоченный федеральный орган исполнительной власти.

9.12. Проверка информации и материалов по наличию у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии.

10. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ И СОТРУДНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРАВИЛ И ПРОЦЕДУР, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ НАСТОЯЩИМ ПОЛОЖЕНИЕМ

10.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Учреждении, должностными лицами и сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящим положением, возлагается на Комиссию по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов Учреждения.

10.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

10.2.1. отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Учреждения, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

10.2.2. право требовать предоставления должностными лицами и сотрудниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

10.2.3. право доступа ко всем документам Учреждения, непосредственно связанных с деятельностью Учреждения, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;

10.2.4. осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и сотрудниками Учреждения условий настоящего Положения и Кодекса этики

и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

10.2.5. соблюдение конфиденциальности полученной информации;

10.2.6. незамедлительное уведомление руководителя Учреждения, о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;

10.2.7. иные действия направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

11. МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (САНКЦИИ) ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ И ПРОЦЕДУР ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

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

11.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Приложение № 1
к Положению о выявлении и урегулировании
конфликта интересов в КГАУЗ «КГСП № 8»

Главному врачу КГАУЗ «КГСП № 8»
Гантимурову А.А.

от _____

(Ф.И.О., медицинского работника, адрес места
жительства, телефон, факс, адрес эл. почты)

Уведомление

о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения при
осуществлении медицинской деятельности

В соответствии с пунктом 2 статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 №
323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и статьей 11
Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
сообщаю: _____

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность медицинского работника в
получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного
преимущества влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных
обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского
работника или фармацевтического работника и интересами пациента)

(дата)

(подпись медицинского работника)