

Мнение выборного
профсоюзного органа

от «22» июня 2017
№ 5 ученено

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУЗ МО МОНИИАГ

Д.м.н., профессор

М.П. В.А. Петрухин

«22» июня 2017

ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ГБУЗ МО МОНИИАГ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ГБУЗ МО МОНИИАГ (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками медицинских отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников и интересами пациентов, прибывающих на прием в роддом.

1.3. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУЗ МО МОНИИАГ в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. *Участники медицинских отношений* - пациенты, прибывающие в роддом, медицинские работники, осуществляющие медицинскую деятельность.

2.2. *Конфликт интересов работника* - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной

заинтересованностью и интересами другого работника, а также пациентов, прибывающих в роддом.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

III. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУЗ МО МОНИИАГ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

IV. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников ГБУЗ МО МОНИИАГ:

1. Медицинский работник осуществляет лечение во время нахождения пациента в роддоме;
2. Использование с личной заинтересованностью возможности ГБУЗ МО МОНИИАГ и иных участников медицинских отношений;
3. Получение работником подарков и иных услуг от пациентов;
4. Нарушение работником ГБУЗ МО МОНИИАГ Устава, локальных нормативных актов, общепринятые этические нормы;
5. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников.

Приведенные типовые ситуации не являются исчерпывающим перечнем ситуаций и не исключают возникновение конфликта интересов в других видах и ситуациях.

V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ГБУЗ МО МОНИИАГ

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУЗ МО МОНИИАГ положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУЗ МО МОНИИАГ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4. Соблюдение баланса интересов ГБУЗ МО МОНИИАГ 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) ГБУЗ МО МОНИИАГ.

VI. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В ГБУЗ МО МОНИИАГ

6.1. Работник ГБУЗ МО МОНИИАГ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками медицинских отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников медицинских отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГБУЗ МО МОНИИАГ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ГБУЗ МО МОНИИАГ 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.

6.3. 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.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГБУЗ МО МОНИИАГ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 ГБУЗ МО МОНИИАГ.

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

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников ГБУЗ МО МОНИИАГ или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе

принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников ГБУЗ МО МОНИИАГ;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГБУЗ МО МОНИИАГ;
- увольнение работника из ГБУЗ МО МОНИИАГ по инициативе работника.

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

VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ГБУЗ МО МОНИИАГ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами ГБУЗ МО МОНИИАГ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ГБУЗ МО МОНИИАГ

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в ГБУЗ МО МОНИИАГ реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ГБУЗ МО МОНИИАГ, учитываются мнения сотрудников и пациентов роддома;
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники медицинских отношений;
3. Обеспечивается информационная открытость ГБУЗ МО МОНИИАГ в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами ГБУЗ МО МОНИИАГ;
5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

8.2. В случае возникновения конфликта интересов работники ГБУЗ МО МОНИИАГ незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора ГБУЗ МО МОНИИАГ.

8.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками медицинских отношений.

8.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками медицинских отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также медицинских отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками медицинских отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.6. До принятия решения Комиссии директор ГБУЗ МО МОНИИАГ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также медицинских отношений;

8.7. Все работники ГБУЗ МО МОНИИАГ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.