

Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель профсоюзного комитета
ОГБУЗ «Костромской областной
врачебно-физкультурный диспансер»

Главный врач
ОГБУЗ «Костромской областной
врачебно-физкультурный диспансер»



И.Р. Захарова

2016 г.



О.А. Седова

2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов

в ОГБУЗ «Костромской областной врачебно-физкультурный диспансер»

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в областном государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Костромской областной врачебно-физкультурный диспансер» (далее – Положение, Медицинская организация соответственно) разработано на основании Федеральных законов 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (далее – ФЗ № 323-ФЗ), Закона Костромской области от 10.03.2009 № 450-4-ЗКО «О противодействии коррупции в Костромской области».

1.2. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Медицинской организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Медицинской организации и правами, и законными интересами Медицинской организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Медицинской организации, работником которой он является.

1.3. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Медицинской организации, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Медицинской организации.

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Медицинской организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.5. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Медицинской организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Медицинской организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников Медицинской организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

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

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Медицинской организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2

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

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

- соблюдение баланса интересов Медицинской 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) в Медицинской организации.

III. СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

3.1. Работник Медицинской организации 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.

3.2. Работник Медицинской организации 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.

3.3. Работник Медицинской организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Медицинской организацией, намеревается установить такие отношения - способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.4. Работник Медицинской организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Медицинской организации, 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.

3.5. Работник Медицинской организации 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.

3.6. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

3.7. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Медицинской организации необходимо следовать настоящему Положению и иными правовыми актами Медицинской организации в антикоррупционной направленности.

IV. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Медицинской организации.

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Медицинская организация:

- обеспечивает при приеме на работу, а также ежегодное ознакомление каждого работника с настоящим Положением и иными правовыми актами Медицинской организации в антикоррупционной направленности;

- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;
- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов Медицинской организации антикоррупционной направленности.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Медицинской организации обязан:

- сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;

- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководителем Медицинской организации.

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

4.5. Руководитель Медицинской организации в семидневный срок со дня,

когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Комиссию Медицинской организации по соблюдению требований к служебному поведению работников медицинской организации и урегулированию конфликта интересов. Форма уведомления - приложение к Положению.

Порядок работы Комиссии Медицинской организации по соблюдению требований к служебному поведению работников медицинской организации и урегулированию конфликта интересов утверждается локальным правовым актом медицинской организации.

4.6. В целях предотвращения конфликта интересов работники Медицинской организации обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными правовыми актами антикоррупционной направленности Медицинской организации;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Медицинской организации сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- сообщить руководителю Медицинской организации о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- устанавливать и соблюдать режим защиты информации;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. ПРОЦЕДУРА РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Виды раскрытия конфликта интересов в Медицинской организации:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. 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.

5.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о

возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является специалист по кадрам.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В обсуждении в обязательном порядке принимают участие следующие лица: главный врач Медицинской организации, заведующий организационно-методическим кабинетом – врач – методист, работник и непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, специалист по кадрам, председатель профсоюзного комитета. В каждом конкретном случае руководитель Медицинской организации может привлечь к обсуждению иных лиц.

5.4. Медицинская организация 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 Медицинской организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. В итоге этой работы Медицинская организация 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.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающего выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами Медицинской организации;
- прекращение трудовых отношений между Медицинской организацией и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

5.7. Перечень способов разрешения конфликта интересов, указанный в пункте 5.6 Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

VI. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ЕЕ ЗАЩИТА

6.1. В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации, а также сохранения врачебной тайны Медицинская организация:

- определяет перечни информации относящихся к конфиденциальной информации, персональным данным;
- устанавливает различные уровни доступа должностных лиц к конфиденциальной информации, персональным данным;
- устанавливает правила использования конфиденциальной информации, персональных данных;
- обеспечивает наличие письменного обязательства работников о неразглашении персональных данных, конфиденциальной информации и врачебной тайны;
- ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения структурных подразделений Учреждения, предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относимую к врачебной тайне.
- документы, содержащие персональные данные, хранятся в сейфах и закрытых шкафах.

VII. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВИЛ И ПРОЦЕДУР, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ПОЛОЖЕНИЕМ

7.1. Осуществление внутреннего контроля соблюдения в Медицинской организации работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за разработку антикоррупционных мероприятий и специально создаваемую в Медицинской организации комиссию.

7.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;
- право требовать предоставления работниками Медицинской организации объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками Медицинской организации условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя Медицинской организации о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его

наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных проверок;

- иные действия направленные на обеспечение контроля соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

VII. МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

8.1. Работник, совершивший коррупционное правонарушение, несет юридическую ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.