

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
"Городская больница города Анапы"
Министерства здравоохранения
Краснодарского края

ПРИКАЗ

"14" 04 2020 года

г. Анапа

№ 39d

Об образовании комиссии
по урегулированию конфликта интересов
в ГБУЗ «Городская больница города Анапы»
Министерства здравоохранения Краснодарского края

В соответствии с Федеральным Законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции в Российской Федерации», в целях соблюдения правовых основ предупреждения коррупции и борьбы с ней, а так же минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликтах интересов в ГБУЗ «Городская больница города Анапы» Министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - учреждение) (приложение № 1);
2. Утвердить состав Комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении (Приложение №2);
3. Утвердить Положение о Комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении (приложение № 3);
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.
5. Приказ вступает в силу со дня подписания.

Главный врач

 B.A. Ушаков

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
ГБУЗ «Городская больница города Анапы»
Министерства здравоохранения Краснодарского края
от «14 » 06 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
ГБУЗ «Городская больница города Анапы» Министерства здравоохранения
Краснодарского края**

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

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

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников ГБУЗ «Городская больница города Анапы» Министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями и требованиями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края в сфере противодействия коррупции.

1.2. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, содержит перечни основных мер, которые используются в учреждении для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками учреждения независимо от занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных 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 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) учреждением.

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

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей и трудовых функций руководствоваться интересами учреждения - 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.

4. Предотвращение конфликта интересов

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

4.2. Для предотвращения возникновения конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, учредительных и локальных актов учреждения;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- обеспечивать сохранность врачебной тайны и персональных данных.

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

5. Основные виды конфликтов и их выявление

5.1. 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 их законными представителями;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

5.2. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками учреждения в ходе своей текущей деятельности.

5.3. Информация о возникновении конфликта интересов подается в письменном виде на имя главного врача через своего непосредственного руководителя.

Информация о возникновении конфликта интересов доводится до сведения заместителя главного врача по медицинской части и руководителя структурного подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

5.4. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения главного врача учреждения.

5.5. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений является заместитель главного врача по медицинской части.

6. Урегулирование конфликта интересов

6.1. Главный врач учреждения, заместитель главного врача по медицинской части и 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.

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

6.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

6.4. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать главного врача и заместителя главного врача по медицинской части о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

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

6.6. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов, во взаимодействии с юридическим отделом учреждения готовит предложения по его урегулированию.

6.7. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

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

2) 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;

- 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 6) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- 7) увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- 8) 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.

Указанный перечень способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

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.

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

7. Ответственность

7.1. Главный врач и работники всех структурных подразделений учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

7.2. 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.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕН
приказом главного врача
ГБУЗ «Городская больница города Анапы»
Министерства Здравоохранения Краснодарского края
от «17 » 04 2020г.

Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов
в ГБУЗ «Городская больница города Анапы» Министерства здравоохранения
Краснодарского края

Председатель комиссии: Шматкова В.В.-заместитель главного врача по
лечебной работе;

Заместитель председателя комиссии: Кофанова М.А.- главная медицинская
сестра;

Секретарь: Баклай З.С. - юристконсульт.

Члены комиссии:

Заместитель главного врача

по поликлиническому разделу работы - Тихонова И.М.;

Заместитель главного врача

по контролю качества медицинской помощи - Федосова Е.А.;

Заместитель главного врача

по оказанию медицинской помощи детскому населению - Солопова С.Ю.;

Начальник отдела контрактной службы - Монашева М.Н.;

Начальник отдела кадров – Липковская Е.Г.;

Председатель первичной организации профсоюза ГБУЗ «Городская больница
города Анапы» - Кофанова М.А.;

Главный бухгалтер - Козинец А.Л.

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
ГБУЗ «Городская больница города Анапы»
Министерства здравоохранения Краснодарского края
от «14 » 04 2020г.

**Положение о Комиссии
ГБУЗ «Городская больница города Анапы» Министерства здравоохранения
Краснодарского края по урегулированию конфликта интересов**

1. Настоящим Положением определяется порядок формирования и деятельности Комиссии Государственного учреждения здравоохранения «Городская больница города Анапы» Министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - «учреждение») по урегулированию конфликта интересов (далее - «Комиссия»).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами и приказами главного врача учреждения.

3. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с возникновением ситуаций, при которых у медицинского работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через третье лицо материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента (далее - конфликт интересов).

4. Основными задачами Комиссии являются:

- 1) урегулирование конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- 2) анализ риска и последствий возникновения конфликта интересов при оказании медицинской помощи;
- 3) мониторинг правоприменительной практики в области урегулирования конфликта интересов при оказании медицинской помощи.

5. Комиссия не проводит проверки по фактам нарушения дисциплины труда.

6. В состав Комиссии входят председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии и члены Комиссии, определяемые главным врачом.

7. Число членов Комиссии должно составлять не менее пяти человек. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включеного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

8. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии. В отсутствие председателя Комиссии его обязанности исполняет его заместитель.

9. Комиссия рассматривает поступившие в адрес ГБУЗ «Городская больница Анапы» письменные сообщения пациентов Учреждения о возникновении конфликта интересов при оказании медицинской помощи. Комиссия не осуществляет рассмотрение анонимных обращений.

10. При поступлении письменного сообщения пациента Учреждения о возникновении конфликта интересов при оказании медицинской помощи, председатель Комиссии, его заместитель в течение 3 рабочих дней назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее 5 рабочих дней со дня поступления указанного письменного сообщения.

11. Заседание Комиссии проводится в присутствии медицинского работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов при осуществлении им профессиональной деятельности. При наличии письменной просьбы медицинского работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание Комиссии проводится в его отсутствие. В случае неявки медицинского работника или его представителя на заседание Комиссии при отсутствии письменной просьбы о рассмотрении указанного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае второй неявки медицинского работника или его представителя без уважительных причин Комиссия может принять решение о рассмотрении указанного вопроса в отсутствие медицинского работника.

12. В целях уточнения обстоятельств возникновения конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности Комиссия вправе обратиться к пациенту, которой сообщил о возникновении конфликта интересов.

13. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения медицинского работника и иных лиц, рассматривается по существу сообщение пациента Учреждения, о возникновении конфликта интересов при оказании медицинской помощи и прилагаемые к нему документы, а также дополнительные материалы. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в заседании Комиссии, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

14. По результатам заседания Комиссия принимает одно из следующих решений: 1) рассмотрение поступившего сообщения, изложенные в нем обстоятельства не входят в компетенцию Комиссии. В таком случае сообщение и прилагаемые к нему документы направляются по компетенции в уполномоченный орган с соответствующим уведомлением пациента Учреждения или возвращаются пациенту Учреждения; 2) не подтверждено наличие конфликта интересов при оказании медицинской помощи; 3) подтверждено наличие конфликта интересов при оказании медицинской помощи.

15. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии на основе комплексной, всесторонней, объективной оценки пояснений медицинского работника и иных лиц, рассмотрения поступивших доказательств. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

16. В случае отсутствия члена Комиссии на заседании он вправе изложить и представить на заседание Комиссии свое мнение по рассматриваемому вопросу в письменном виде.

17. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председательствующим на заседании Комиссии и членами Комиссии, принимавшими участие в ее заседании. Член Комиссии, не согласный с решением Комиссии, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

В протоколе заседания Комиссии указываются: 1) дата и место заседания Комиссии, время начала и окончания заседания Комиссии; 2) сведения о явке лиц, в том числе фамилии, имена, отчества, должности членов Комиссии и иных лиц, присутствующих на заседании Комиссии. В отношении пациента Учреждения, уведомившего о возникновении конфликта интересов, указываются адрес (место жительства), иная контактная информация; 3) повестка дня заседания Комиссии с указанием основания заседания и даты фактического поступления в ГБУЗ «Городская больница Анапы» сообщения о возникновении конфликта интересов; 4) заявления, ходатайства и объяснения лиц, участвующих в заседании Комиссии, их представителей; 5) сведения об оглашении, исследовании письменных документов, прослушивания аудио записей, просмотра видеозаписей; 6) результаты голосования и решение Комиссии; 7) рекомендации Комиссии руководителям структурных подразделений Учреждения, сотрудникам Учреждения, в случае установления факта выявления конфликта интересов; 8) дата составления протокола; 9) иные сведения, имеющие непосредственное отношение к рассматриваемому Комиссией вопросу. Копия протокола заседания Комиссии в течение одного рабочего дня со дня его составления направляется главному врачу Учреждения, в адрес пациента Учреждения, от которого поступило уведомление о возникновении конфликта интересов, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

18. В случае установления Комиссией факта совершения медицинским работником действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председательствующий Комиссии передает информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы правоохранительные органы, министерство здравоохранения Рязанской области в течение 3 рабочих дней, а при необходимости, в том числе при возникновении угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей - немедленно.

19. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии, а также информирование членов Комиссии о вопросах, включенных в повестку дня, о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии, ознакомление членов Комиссии с материалами, представлямыми для обсуждения на заседании Комиссии, осуществляются секретарем.