

Утверждаю

Врио Главного врача
ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП»
В.Л. Потапов
« 01 » _____ 2018г.



**Положение о конфликте интересов
Государственного учреждения здравоохранения Тульской области
«Территориальный центр медицины катастроф, скорой и неотложной
медицинской помощи»
(ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП»)**

I. Общие положения

Конфликт интересов – ситуация, при которой у медицинского или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично или 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 или фармацевтического работника и интересами пациента (часть 1 статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

Положение о конфликте интересов ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» (далее – Положение) – внутренний документ ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

II. Цели и задачи Положения

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

Цель Положения:

- определение круга лиц, попадающих под действие Положения;
- определение основных принципов управления конфликтами интересов;

- определение порядка раскрытия конфликта интересов работником ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения конфликтов интересов;
- определение обязанностей сотрудников ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- определение ответственности работников за несоблюдение Положения.

III. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех работников, состоящих с ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» в трудовых отношениях, вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение также закреплена за физическими лицами, сотрудничающими с ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие разделы Положения включаются в текст договоров.

IV. Основные принципы управления конфликтами интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» в целом 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).

V. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Установить следующие процедуры раскрытия конфликта интересов в ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП»:

- 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм поведения (заполнение декларации о конфликте интересов).

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

ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» обязуется конфиденциально рассматривать представленные сведения и урегулировать конфликты интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

Способы разрешения конфликта интересов:

- 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;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП»;

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- 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 и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности администрации ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП».

VI. Обязанности сотрудников ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» по раскрытию и урегулированию конфликтов интересов

Обязанности работников ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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.

VII. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностное лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах назначается приказом главного врача ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП».

Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах производится Комиссией по урегулированию конфликтов интересов, действующей на основании Положения «О Комиссии по урегулированию конфликтов интересов» ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП».

VIII. Ответственность работников за несоблюдение Положения

За несоблюдение Положения работниками ГУЗ ТО «ТЦМКСиНМП» устанавливаются меры ответственности, предусмотренные:

- статьей 13, 13.3 от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- статьей 6.29 КОАП РФ;
- статьей 201,204,285,290, 291, 291.1, 292, 304 Уголовного кодекса Российской Федерации;
- пунктами 5,6,7,7.1,9,10 части 1 статьи 81; пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.