

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов
в бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области
«Детский специализированный психоневрологический санаторий»

I. Основные понятия

1. **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.
2. **Личная заинтересованность работника (представителя организации)** - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

II. Общие положения

1. **Положение о конфликте интересов** в бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области «Детский специализированный психоневрологический санаторий» (далее - Положение) - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников БУЗ ВО «Детский специализированный психоневрологический санаторий» (далее – Медицинская организация) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Вологодской области.
3. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются Медицинской организацией для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.
4. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Медицинской организации, находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

III. Основные принципы управления конфликтом интересов

1. 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 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) Медицинской организацией.

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

1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Медицинской организации обязаны:
 - при принятии решений по вопросам деятельности Медицинской организации и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Медицинской 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. Предотвращение конфликта интересов

1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками Медицинской организации осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.
2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники Медицинской организации обязаны:
 - соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных документов и локальных нормативных актов Медицинской организации;
 - добросовестно исполнять свои должностные обязанности;
 - соблюдать нормы деловой и профессиональной этики,
 - обеспечить сохранность персональных данных, ставших известными в процессе трудовой деятельности.
3. Медицинские работники и главный врач Медицинской организации не вправе:
 - 1) принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;
 - 2) заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);
 - 3) получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с

проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

- 4) предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;
- 5) осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;
- 6) выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

VI. Основные типы конфликта интересов

1. В деятельности медицинской организации 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, контрагентами.

VII. Выявление конфликта интересов

1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Медицинской организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. В целях выявления конфликта интересов секретарь Медицинской организации обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

В случае, если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения главного врача секретарем Медицинской организации.

3. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача.

VIII. Урегулирование конфликта интересов

1. Главный врач учреждения, руководители структурных подразделений и работники Медицинской организации используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Медицинской организации, работников учреждения, пациентов и их законных представителей.

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

3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов работник обязан в письменной форме сообщить об этом главному врачу.

4. В случае получения информации о наличии конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности главный врач учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.

5. Комиссия по урегулированию конфликта интересов подготавливает предложения по его урегулированию.

Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Медицинской организации 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 Медицинской организации;
- расторжение трудового договора с работников по его инициативе;
- расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

7. Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

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

1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов является главный врач Медицинской организации.
2. Рассмотрение сведений о возникшем конфликте интересов в Медицинской организации осуществляется комиссией, которая в своей деятельности руководствуется Положением о работе комиссии по урегулированию конфликта интересов в Медицинской организации.

X. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

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