МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПСИХИАТРИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 7»

ПРИКАЗ

31.12.2020г. **№ 224-пр**

г. Нижний Тагил

Об утверждении положения о конфликте интересов работников ГАУЗ СО «ПБ № 7»

В целях обеспечения соблюдения антикоррупционного законодательства, а также в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Психиатрическая больница№ 7» (Приложение № 1 к настоящему приказу).
2. Руководителям подразделений:
- в срок до 31.12.2021г. ознакомить подчиненных работников положением о конфликте интересов.
3. Программистам разместить положение о конфликте интересов, являющееся приложением № 1 к настоящему приказу на официальном сайте учреждения с целью ознакомления работников учреждения и граждан;
4. Начальнику отдела кадров обеспечить включение Положения о конфликте интересов работников ГАУЗ СО «ПБ № 7» в пакет локальных документов, обязательных для ознакомления вновь устраивающихся работников.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач **В.Ю. Мишарин**

Приложение № 1
к приказу № 224-пр от 31.12.2020г.
«Об утверждении правил обмена подарками в учреждении»

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ПСИХИАТРИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 7»

1. Цели и задачи Положения

1.1. Положение конфликте интересов работников государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Психиатрическая больница№ 7» (далее - Положение, Учреждение) — это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

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

Специально для медицинских работников понятие «конфликта интересов» определено в статье 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан». В соответствии с частью 1 статьи 75, под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо 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 работника и интересами пациента.

Федеральный закон № 323-ФЗ обязывает медицинских работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме:

- медицинские работники обязаны информировать главного врача Учреждения, в котором он работает;
- главный врач Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения РФ.

В КоАП РФ предусмотрено наложение административных штрафов за непредставление информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности. При этом повторное непредставление или несвоевременное представление информации о конфликте интересов может повлечь дисквалификацию на срок до шести месяцев.

Руководители медицинских учреждений предоставляют информацию о возникновении конфликта интересов в Комиссию Минздрава России по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

Порядок работы Комиссии определен в приказе Минздрава России от 21 декабря 2012 года № 1350н «Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности».

Работники Учреждения, не относящиеся к медицинским работникам, также обязаны сообщать о конфликте интересов главному врачу Учреждения/председателю комиссии по противодействию коррупции ГАУЗ СО «ПБ № 7».

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных нарушений.

3. Конкретные ситуации конфликта интересов

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

3.1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у пациента, минуя установленный порядок приема денег у пациентов через кассу и бухгалтерию Учреждения;

- работник Учреждения, оказывая услуги пациентам в рабочее время, оказывает этим же пациентам платные услуги после работы;
- работник Учреждения небескорыстно использует возможности пациентов Учреждения, их законных представителей и родственников;
- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от пациентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

работник Учреждения рекламирует пациентам Учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;

- работник Учреждения рекомендует пациентам Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник Учреждения 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;
- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений, решений о начислении премии, заработной платы, в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Учреждения 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;
- лицо участвует в назначении заработной платы и распределении премиальных выплат работнику, имеющему с ним родственную связь;
- работа в непосредственном подчинении родственника.

3.2. Специальные ситуации конфликта интересов для медицинских работников в

соответствии с действующим законодательством:

- принятие 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) 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 участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;
- заключение с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам Учреждения лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);
- получение от компании, представителя компании образов лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам Учреждения (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);
- предоставление при назначении курса лечения пациенту недостоверной и (или) неполной информации об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе сокрытие сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;
- осуществление приема представителей компаний, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией Учреждения, в собраниях работников Учреждения 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;
- назначение лекарственных препаратов, медицинских изделий на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и 4.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4.6. Запрет на работу в непосредственном подчинении родственника.

4.7. Запрет на допуск к назначению заработной платы и к распределению премиальных выплат лиц, имеющих родственную связь с премируемым работником.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

5.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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.

5.3. Лицами, ответственными за приём сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов и за рассмотрение этих сведений, являются:

-главный врач Учреждения;

- председатель комиссии по противодействию коррупции;

- лицо ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

5.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений. Журнал регистрации ведет секретарь комиссии по противодействию коррупции. Журнал хранится в отделе правового обеспечения.

5.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5.1. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трёх рабочих дней, в течение которых Комиссия выносит решение о проведении проверки данной информации.

5.5.2. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о её проведении.

5.5.3. При совпадении члена Комиссии и стороны конфликта интересов в одном лице такой член Комиссии в рассмотрении информации о конфликте интересов, в проверке данной информации и в принятии решения относительно наличия и способа разрешения, возникшего (имеющегося) конфликта интересов участия не принимает.

5.5.4. В результате работы по проверке поступившей информации и имеющихся материалов Комиссия может прийти к следующим выводам:

-ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

-конфликт интересов имеет место.

5.5.5. Комиссия может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

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

- 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;

-пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей).

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения

За несоблюдение Положения работник может быть привлечён к административной, уголовной, дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.