

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГАУЗ «Верхнеуслонская ЦРБ»



Мусин И.Т.

2014 год

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ГАУЗ «ВЕРХНЕУСЛОНСКАЯ ЦРБ»

1. Общие положения.

Основной целью Положения о конфликте интересов работников ГАУЗ «Верхнеуслонская ЦРБ» (далее Положение, ЦРБ) является урегулирование вопросов, связанных с возникновением ситуаций, при которых у медицинского работника ЦРБ при осуществлении ими 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 (далее - конфликт интересов).

Под действие положения подпадают все работники ЦРБ, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых медицинский работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- Работник 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 участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- Работник, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков;
- Работник получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в диспансере;
- Работник получает наличные деньги или ценный подарок от пациента за исполнение им трудовых или служебных обязанностей;
- Работник занимается рекламой лекарственных препаратов определенных фармацевтических компаний, с которыми его связывает личная заинтересованность

2. Принципы управления конфликтом интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации 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) организацией.

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

3.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работник должен руководствоваться интересами ЦРБ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.2. работник обязан избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.3. работник обязан раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.4. работника должен содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

3.5. работник при возникновении конфликта интересов обязан немедленно оповестить членов комиссии по антикоррупционной работе и главного врача ЦРБ.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником.

В ЦРБ устанавливается разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Прием сведений от работников о возникновении конфликта интересов осуществляется руководителем структурного подразделения.

5. Рассмотрение вопросов связанных с конфликтом интересов.

5.1. Для рассмотрения вопросов, связанных с конфликтом интересов, в диспансере создается специальная комиссия в составе:

- главного врача – председатель комиссии
- заместителя главного врача
- главной медицинской сестры
- председателя профсоюзного комитета
- специалиста по кадрам.

5.2. Комиссия рассматривает поступившие в адрес главного врача или непосредственно в комиссию письменные уведомления о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской и иной деятельности.

Председатель комиссии в течение 3 рабочих дней назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее 7 рабочих дней со дня поступления указанного письменного уведомления.

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

На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматривается по существу уведомление о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской и иной деятельности 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.

По результатам заседания Комиссия принимает одно из следующих решений:

- не подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении медицинской или фармацевтической деятельности;
- подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении медицинской или фармацевтической деятельности.

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

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

6. Способы разрешения конфликта интересов.

В случае если комиссии приходит к выводу также может придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, используются различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- 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.

Членами комиссии может быть предложен иной способ разрешения 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 организации