

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ МЧУ «МСЧ ЗАВОДА «СОКОЛ»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) МЧУ «МСЧ завода «Сокол», (далее – МСЧ) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

1.2. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

1.3. В пункте 1.2. настоящего Положения под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ).

1.4. Конфликт интересов при осуществлении медицинскими работниками и фармацевтическими работниками медицинской деятельности и фармацевтической деятельности в медицинском учреждении – это ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника 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, а также иных обязанностей, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

1.6. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МСЧ, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для медицинского учреждения.

1.7. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МСЧ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

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

1.9. Действие Положения распространяется на всех работников МСЧ вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в МСЧ

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

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МСЧ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МСЧ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МСЧ 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) МСЧ.

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

3.1. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работники МСЧ обязаны:

- при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МСЧ – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и близких;
- сообщить руководителю МСЧ о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- соблюдать режим защиты информации;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- незамедлительно доводить до сведения лица, ответственного за реализацию Антикоррупционной политики в МСЧ, информации о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- принимать меры по раскрытию возникшего (реального) или потенциального конфликта интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов.

4.1. Виды раскрытия конфликта интересов в МСЧ:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству МСЧ.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник МСЧ обязан сообщить своему непосредственному начальнику.

4.5. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов МСЧ (далее – Комиссия). Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В обсуждении в обязательном порядке принимают участие следующие лица: члены Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, работник, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов и непосредственный руководитель работника. В каждом конкретном случае могут быть привлечены к обсуждению иные лица.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для МСЧ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам проверки Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника МСЧ к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МСЧ 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 МСЧ;
- увольнение работника из МСЧ по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя.

4.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.10. О принятом по результатам рассмотрения Комиссией информации о конфликте интересов решении руководитель МСЧ в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Комиссию Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

4.13. В случае, если проводимые МСЧ контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель МСЧ принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

5. Ответственность за нарушение Положения

5.1. Нарушение настоящего Положения работниками МСЧ влечет проведение служебного расследования, служебной проверки по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

5.2. Работники Учреждения в зависимости от совершенного нарушения несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.