

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ОГКУЗ ИСПБ № 2

Савин А.Е.

" 16 "

2016г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ "ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ПСИХИАТРИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 2"**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в областном государственном казенном учреждении здравоохранения "Иркутская областная психиатрическая больница № 2" (далее – Положение) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников областного государственного казенного учреждения здравоохранения "Иркутская областная психиатрическая больница № 2" (далее - медицинская организация), а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для медицинской организации.

1.2. Настоящее Положение - это внутренний документ медицинской организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников медицинской организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.4. 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.

1.5. 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 организации, способное привести к причинению вреда правам и

законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации медицинской организации, работником которой он является.

1.6. Действие настоящего положения распространяется на всех работников медицинской организации вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. 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.

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

3.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам 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.

## **4. Предотвращение конфликта интересов**

4.1. 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.

4.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники медицинской организации обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов медицинской организации;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

4.3. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

## **5. Основные типы конфликта интересов**

5.1. 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.

## **6. Выявление конфликта интересов**

6.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками медицинской организации в ходе своей текущей деятельности.

6.2. В целях выявления конфликта интересов медицинская организация обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

6.3. В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- главного врача,
- заместителя главного врача по лечебной работе,
- руководителя подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

6.4. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения главного врача медицинской организации.

## **7. Урегулирование конфликта интересов**

7.1. Главный врач медицинской организации, заместитель главного врача по лечебной работе и работники медицинской организации используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов медицинской организации, работников медицинской организации, пациентов и их законных представителей.

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

7.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

7.4. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать главного врача медицинской организации и заместителя главного врача по лечебной работе о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

7.5. В случае получения информации о наличии конфликта интересов главный врач медицинской организации обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

7.6. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов, во взаимодействии с юрисконсультom подготавливает предложения по его урегулированию.

7.7. 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из медицинской 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.

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

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

## **8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

8.1. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений, назначаются приказом главного врача.

## **9. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения**

9.1. Главный врач и работники всех подразделений медицинской организации, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Положения.

9.2. 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.