

Приложение № 1  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом главного врача  
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК  
№ 135 от 28.12.2013 года

**Положение о конфликте интересов  
при осуществлении медицинской деятельности  
в государственном бюджетном учреждении здравоохранения  
«Туапсинская стоматологическая поликлиника» министерства  
здравоохранения Краснодарского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», статьи 45 Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия медицинских работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Туапсинская стоматологическая поликлиника» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее – учреждение) с другими сотрудниками медицинских и фармацевтических организаций, профилактики конфликта интересов работника учреждения в ситуации, при которой у медицинского и фармацевтического работника при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пациента.

1.3. Понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

- **учреждение** – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Туапсинская стоматологическая поликлиника» министерства здравоохранения Краснодарского края

- **работники** – лица, состоящие с учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора (эффективного контракта);

- **должностные лица** – лица, занимающие должности в органах управления учреждением, а также руководители структурных подразделений учреждения;

- **личная выгода** – заинтересованность должностного лица или работника учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;

- **материальная выгода** – материальные средства, получаемые должностным лицом или работником учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении учреждения информации;

- **конфликт интересов** – противоречие между интересами учреждения и (или) ее работников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с учреждением, в результате которого действия (бездействия) учреждения и (или) ее работников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц;

- **служебная информация** – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и работников учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушать права и законные интересы граждан;

- **конфиденциальная информация** – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации;

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

## 2. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в учреждении

2.1. Основной задачей деятельности учреждения 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 учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

## 3. Ситуации возникновения конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника учреждения противоречит его профессиональным

обязанностям и задачам учреждения или когда посторонняя по отношению к учреждению деятельность занимает рабочее время работника.

3.2. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную и нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность – способы урегулирования: отстранение работника от принятого решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.3. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность – способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом – способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3.5. Работник учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждением со сторонней организацией, которая имеет пред работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства – способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.6. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеривается установить такие отношения или является ее конкурентом – способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.7. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого Работник выполняет контрольные функции – способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.8. Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства – способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.9. 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 – способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

#### 4. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов, а также минимизацию его последствий

4.1. При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству учреждения, в котором он работает.

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов учреждение:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящим Положением;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до сведения должностных лиц и работников учреждения содержания настоящего Положения;
- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;
- устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник учреждения обязан:

- сообщить непосредственному руководителю в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством учреждения.

4.4. В случае, если проводимые учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебные расследования указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. Руководитель учреждения обязан в письменной форме уведомить о конфликте интересов уполномоченный орган исполнительной власти, как только ему стало об этом известно.

4.6. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и работники учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением;

- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц учреждения в установленном порядке сведений о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

- сообщить руководителю учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

- устанавливать и соблюдать режим защиты информации.

4.7. Для урегулирования конфликта интересов в учреждении может быть образована комиссия по урегулированию конфликта интересов.

4.8. Состав комиссии формируется с учетом исключения возможности возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения. Утверждается приказом главного врача.

## 5. Контроль за соблюдением учреждением, а также должностными лицами и сотрудниками учреждения правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением

6.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в учреждении должностными лицами и работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на Комиссию по урегулированию конфликта интересов учреждения.

6.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности учреждения, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

- право требовать предоставления должностными лицами и работниками учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе выполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- право доступа ко всем документам учреждения, непосредственно связанным с деятельностью учреждения, а так же право снятия копий с полученных документов, файлов, записей;

- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и работниками учреждения условий настоящего Положения;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя учреждения о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных, в связи с этим служебных расследований и проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращения конфликта интересов.

## 6. Меры ответственности за несоблюдение правил и процедур Положения о конфликте интересов

6.1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную ответственность (статья 159 Уголовного кодекса Российской Федерации «Мошенничество», статья 201 Уголовного кодекса Российской Федерации «Злоупотребление полномочиями», статья 204 Уголовного кодекса Российской Федерации «Коммерческий подкуп», статья 285 Уголовного кодекса Российской Федерации «Злоупотребление должностными полномочиями», статья 290 Уголовного кодекса Российской Федерации «Получение взятки», статья 291 Уголовного кодекса Российской Федерации «Дача взятки», статья 291.1 Уголовного кодекса Российской Федерации «Посредничество во взяточничестве», статья 292 Уголовного кодекса Российской Федерации «Служебный подлог», статья 304 Уголовного кодекса Российской Федерации «Провокация взятки либо коммерческого подкупа»), административную (статья 6.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «Невыполнение обязанностей о предоставлении информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности», статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «Незаконное вознаграждение от имени юридического лица»), гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

6.3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное

коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Заместитель главного врача  
по медицинской части



Е.Ю.Джаджиева