

Положение
о конфликте интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном
учреждении здравоохранения «Детский городской многопрофильный
клинический специализированный центр высоких медицинских технологий»

1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Детский городской многопрофильный клинический специализированный центр высоких медицинских технологий» (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодекса этики и служебного поведения работников в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Детский городской многопрофильный клинический специализированный центр высоких медицинских технологий» (далее – Учреждение).

2. Целью разработки Положения о конфликте интересов является определение порядка предотвращения или урегулирования конфликта интересов в Учреждении, минимизация коррупционных рисков в деятельности Учреждения.

3. Под конфликтом интересов настоящим Положением о конфликте понимается:

1) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника, не осуществляющего оказание медицинской помощи, и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения работником Учреждения;

2) 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.

4. Работа по урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

1) обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;

2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

5. Медицинские работники во исполнения положений статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» обязаны информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме главного врача Учреждения, в котором они работают.

6. Работники Учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, урегулируют конфликтов интересов, в следующем порядке:

1) урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции в Учреждении (далее — Комиссия);

2) заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует более половины ее членов;

3) решение Комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии;

4) по окончании заседания Комиссии составляется протокол заседания Комиссии, содержащий письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов;

5) работники Учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, должны:

- без промедления письменно сообщать о любых конфликтах интересов руководителю Учреждения с указанием его сторон и сути;

- до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений;

6) руководитель Учреждения не позднее двух дней с момента поступления от работника письменного сообщения о конфликте интересов обязан передать поступившее сообщение и необходимые материалы в Комиссию для рассмотрения и выработки рекомендации по разрешению конфликта интересов;

7) Комиссия обязана в течение пяти рабочих дней рассмотреть поступившее сообщения о конфликте интересов и выработать рекомендации для работника учреждения по разрешению конфликта интересов;

8) выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта;

9) предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

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

- добровольном отказе работника 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;

- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;

- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнении работника из Учреждения по инициативе работника;

- в проведении следующих организационных мероприятий в Учреждении:

- утверждению и поддержании организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

- распределении полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя Учреждения;

- выдаче определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

- распределении должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

- внедрении запрета на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.