Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Севастополя «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф»

ПРИКАЗ

«17» января 2020 Севастополь №18/П

«Об утверждении Положения о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских или фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности»

На основании Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона Российской Федерации от 21 ноября 2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации, Положением об антикоррупционной политике ГБУЗС «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф», утвержденного приказом от 15.03.2017 года №138, а также Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов ГБУЗС «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф», утвержденного приказом №716 от 11.11.2019 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских или фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности в ГБУЗС «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф» (Приложение №1)

2. Начальнику отдела кадров при принятии вновь поступающих работников организовать проведение инструктажа в соответствии с Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских или фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности в ГБУЗС «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф», с отметками в соответствующем Журнале.

3. Ознакомить с настоящим приказом всех заинтересованных лиц.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника отдела безопасности Мигаль В.В.

Главный врач подпись Т.Н. Стульба

Приложение №1
к приказу № 18/П
от 17 января 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских или фармацевтических работников ГБУЗС «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф» при осуществлении ими профессиональной деятельности

1.Общие положения

1.1 Настоящее положение (далее по тексту - Положение) определяет порядок работы в ГУБЗС «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф» (далее по тексту - Учреждение) по предотвращению конфликта интересов медицинского работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2 Положение разработано в соответствии с :
- Федеральным законом Российской Федерации от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон №323-ФЗ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3 Настоящее Положение действует в отношении всех работников Учреждения независимо от занимаемых должностей.

1.4 Первичным органом для урегулирования конфликта интересов, рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов в отношении работников Учреждения является Комиссия по противодействию коррупции и конфликту интересов.

2. Основные понятия и определения

2.1 Конфликт интересов работника - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работников (представителем) которой он является.

2.2 Конфликт интересов медицинского или фармацевтического работника - ситуация, при которой личная заинтересованность в получении лично либо через

представителя медицинской и фармацевтической компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

2.3 Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником (представителем Учреждения) и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник (представитель Учреждения) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Типовые ситуации конфликта интересов в Учреждении

3.1 Типовыми ситуациями конфликт интересов для всех категорий работников Учреждения являются следующие:

- работник Учреждения за оказание услуги принимает денежные средства у пациента, минуя установленный порядок приема наличных денежных средств у пациентов через кассу Учреждения;

- работник Учреждения за оказание услуг небескорыстно использует возможности пациентов, их законных представителей и родственников;

- работник Учреждения за оказание услуг получает выгодные предложения от пациентов, их законных представителей и родственников;

- работник Учреждения рекламирует пациентам другие медицинские учреждения, оказывающие платные услуги и принадлежащие работнику Учреждения, его родственникам, друзьям или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения рекомендует пациентам физических лиц, оказывающих платные медицинские услуги;

- работник Учреждения предлагает пациентам приобрести необходимые для лечения медицинские товары, лекарственные препараты в торговых организациях, аптеках, принадлежащих работнику Учреждения, его родственникам, друзьям или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность

- работник Учреждения 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 Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- 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;

- медицинский или фармацевтический работник Учреждения лоббирует интересы и рекламирует медицинские препараты определенно фармацевтической компании (группы компаний);

- медицинский или фармацевтический работник имеет родственников в коммерческих структурах, связанных с производством и распространением лекарственных препаратов.

4. Ограничения, налагаемые на медицинских или фармацевтических работников

4.1 В соотвествии со статьей 74 Федерального закона №323-ФЗ медицинские и фармацевтические работники не вправе:

- принимать от представителей компаний подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных средств, клинических испытаний медицинских изделий, в связи с осуществлением медицинским работником педагогический и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также принимать участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

- заключать с компанией, представителями компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медецинских изделий)

- получать от компаний, представителей компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медецинских изделий);

- предоставлять при назначении курса лечение пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных

препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

- фармацевтическим работникам предоставлять медицинским работникам недостоверную, неполную или искаженную информацию о наличии лекарственных препаратов, имеющих одинаковое международное незапатентованное наименование, медицинских изделий;

- выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

5. Основные причины управления конфликтом интересов

5.1. 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.

5.2 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения, порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1 В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

В случае возникновения ситуации, при которой у работника Учреждения, медицинского или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает конфликт интересов, работник обязан в течение рабочего дня с момента, когда стало известно о конфликте интересов, передать уведомление о возникшем конфликте интересов главному врачу Учреждения.

6.3 Поступившее уведомление о возникшем конфликте интересов подлежит регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении конфликта интересов, который должен находиться в приемной главного врача Учреждения. Ответственным за ведение Журнала регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов является начальник отдела безопасности Мигаль В.В. Сразу после регистрации уведомление передается на рассмотрение главному врачу Учреждения.

6.4 Уведомление о возникшем конфликте интересов рассматривается Антикоррупционной комиссией по противодействию коррупции в ГУБЗС «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф» с участием главного врача в срок не более 3 дней с даты регистрации уведомления. По результатам рассмотрения главным врачом принимается решение о способах и необходимых мерах по урегулированию конфликта интересов.

6.5 К рассмотрению уведомления о возникшем конфликте интересов привлекается работник, представивший уведомление, для заслушивания его предложений о принятых им мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

6.6 Главный врач представляет письменное уведомление о возникновении конфликта интересов медицинского или фармацевтического работника в соответствии со ст. 74 Федерального закона №323-ФЗ, в уполномоченный орган исполнительной власти в 7-дневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов медицинского или фармацевтического работника и пациента.

6.7 В случае, если по результатам проверки и рассмотрения будет установлено, что ситуация, сведения о которой были представлены медицинским работником, не является конфликтом интересов медицинского работника и пациента, письменное уведомление о возникновении конфликта интересов медицинского или фармацевтического работника в уполномоченный орган исполнительной власти не представляется.

6.8 Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, главный врач Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

6.9 Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.10 По результатам рассмотрения поступившей информации Антикоррупционная комиссия по противодействию коррупции в ГУБЗС «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф» может прийти к следующим выводам:

1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается специальные способах урегулирования.

2. Конфликт интересов имеет место, и необходимо применить различные способы его разрешения (формы урегулирования конфликта интересов), в том числе:

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

- добровольный отказ работника Учреждения 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 не входят противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликта 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.11 При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1 Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- главный врач;
- начальник отдела кадров;
- начальник отдела безопасности;
- заместитель главного врача по медицинской части.

7.2. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции и конфликту интересов, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, заведующих отделений, главной медсестры.

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

8.1 Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реально или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. Соблюдение Положения и ответственность

9.1 Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2 Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечение работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определённых обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

9.3 Руководители Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и пациентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.4 Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие пациенты и контрагенты Учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.