Приложение № 2

к приказу главного врача

БУЗ ВО «Детский специализированный психоневрологический санаторий»

№1-2/30 от 01.04.2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов**

**в бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области**

**«Детский специализированный психоневрологический санаторий»**

1. **Основные понятия**
2. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.
3. **Личная заинтересованность работника** (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
4. **Общие положения**

1. **Положение о конфликте интересов** в бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области «Детский специализированный психоневрологический санаторий» (далее - Положение) - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников БУЗ ВО «Детский специализированный психоневрологический санаторий» (далее – Медицинская организация) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями [Конституции](garantf1://10003000.0) Российской Федерации, Федерального закона [от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ](garantf1://12064203.0) "О противодействии коррупции",  Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Вологодской области.

3. 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.

4. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Медицинской организации, находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1. **Основные принципы управления конфликтом интересов**

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.

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

1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Медицинской организации обязаны:

- при принятии решений по вопросам деятельности Медицинской организации 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](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70399600/#1027);

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**V. Предотвращение конфликта интересов**

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.
2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов  работники Медицинской организации обязаны:

– соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных документов и локальных нормативных актов Медицинской организации;

– добросовестно исполнять свои должностные обязанности;

- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики,

– обеспечить сохранность персональных данных, ставших известными в процессе трудовой деятельности.

3. Медицинские работники и главный врач Медицинской организации не вправе:

1) принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

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

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

4) предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

5) осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;

6) 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.

**VI. Основные типы конфликта интересов**

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, контрагентами.

**VII. Выявление конфликта интересов**

1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Медицинской организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. В целях выявления конфликта интересов секретарь Медицинской организации обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

В случае, если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения главного врача секретарем Медицинской организации.

3. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача.

**VIII. Урегулирование конфликта интересов**

1. Главный врач учреждения, руководители структурных подразделений и работники Медицинской организации используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Медицинской организации, работников учреждения, пациентов и их законных представителей.

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

3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов работник обязан в письменной форме сообщить об этом главному врачу.

4. В случае получения информации о наличии конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности главный врач учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.

5. Комиссия по урегулированию конфликта интересов подготавливает предложения по его урегулированию.

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;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

- расторжение трудового договора с работников по его инициативе;

- расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

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

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

1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов  является главный врач Медицинской организации.
2. Рассмотрение сведений о возникшем конфликте интересов в Медицинской организации осуществляется комиссией ,которая в своей деятельности руководствуется Положением о работе комиссии по урегулированию конфликта интересов в Медицинской организации.

**X.   Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения**

1. Главный врач и работники  всех структурных подразделений Медицинской организации, независимо от занимаемой должности, несут ответственность,  предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

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.