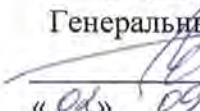


Приложение № 1
к приказу
ООО «Медицинский центр «Акрон»
№ 01-17/021 от « 02 » 09 20 11 года

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
 А.Е. Пестов
« 02 » 09 20 11 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении
конфликта интересов немедицинских или фармацевтических работников при
осуществлении ими профессиональной деятельности в обществе с ограниченной
ответственностью

I. Общие положения

Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов немедицинских или фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности в ООО «Медицинский центр «Акрон» (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (далее - ФЗ № 323-ФЗ) и в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника общества с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «Акрон» (далее - Общество) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Общества и правами, и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Общества, работником которой он является.

Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Общества, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Общества.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Общества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие Положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. Основные принципы управления конфликтом
интересов в Обществе

Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной

заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества 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) Обществом.

III. Ситуации возникновения конфликта интересов

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Общества противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Общества или когда посторонняя по отношению к Обществу деятельность занимает рабочее время сотрудника.

Работник Общества 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 - способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым 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.

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

Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, 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.

Работник Общества 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. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

Для предотвращения конфликта интересов, работникам Общества необходимо следовать настоящему Положению, Кодексу этики и служебного поведения работников Общества и антикоррупционной политике Общества.

IV. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов

При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Общества.

В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Общества:

-обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с настоящим Положением, Кодексом этики и служебного поведения работников Общества и антикоррупционной политикой Общества;

-обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;

привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения, Кодекса этики и служебного поведения работников Общества и антикоррупционной политики Общества.

В случае возникновения конфликта интересов работник Общества обязан:

-сообщить непосредственному начальнику о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно (Приложение № 1 к Положению);

-принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Общества.

В случае, если проводимые Обществом контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, главный врач Общества принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

Порядок работы указанной Комиссии определен в приказе Минздрава России от 21 декабря 2012 г. № 1350н "Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности".

В целях предотвращения конфликта интересов работники Общества обязаны:

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

-соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением, Кодексом этики и служебного поведения работников Общества и антикоррупционной политикой Общества;

-незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Общества сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

-сообщить главному врачу или генеральному директору Общества о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

-устанавливать и соблюдать режим защиты информации;

-при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами 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.

V. Процедура раскрытия конфликта интересов

Виды раскрытия конфликта интересов в Обществе:

-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.

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

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за разработку антикоррупционных мероприятий.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В обсуждении в обязательном порядке принимают участие следующие лица: директор Общества, заместитель директора по лечебной части, юрисконсульт и непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, специалист по кадрам 2 категории, председатель профсоюзного комитета. В каждом конкретном случае директор Общества может привлечь к обсуждению иных лиц.

Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 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 Общества по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

VI. Конфиденциальная информация и ее защита

В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации, а также сохранения врачебной тайны Общества:

- определяет перечни информации относящихся к конфиденциальной информации, персональным данным;
- устанавливает различные уровни доступа должностных лиц к конфиденциальной информации, персональным данным;
- устанавливает правила использования конфиденциальной информации, персональных

данных;

-обеспечивает наличие письменного обязательства работников о неразглашении персональных данных, конфиденциальной информации и врачебной тайны;

-ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения структурных подразделений Общества, предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относимую к врачебной тайне.

VII. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных Положением

Осуществление внутреннего контроля соблюдения в Обществе работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за разработку антикоррупционных мероприятий и специально создаваемую комиссию.

Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

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

-право требовать предоставления работниками Общества объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

-осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками Общества условий настоящего Положения, Кодекса этики и служебного поведения работников Общества и антикоррупционной политики Общества;

-соблюдение конфиденциальности полученной информации;

-незамедлительное уведомление главного врача или генерального директора Общества, 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 соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

VIII. Меры ответственности

Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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.