Приложение № 1

к Приказу № 2/8 -П

от «10» января 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГАУЗ

«Лабинская стоматологическая поликлиника» МЗ КК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Зоркин

«10» января 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов в**

**ГАУЗ «Лабинская стоматологическая поликлиника» МЗ КК**

**1.Общее положение**

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее Положение) разработанона основе статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основахохраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Антикоррупционной политики и Положения «О комиссии по противодействию коррупции в ГАУЗ «Лабинская стоматологическая поликлиника» МЗ КК.

Положение о конфликте интересов ГАУЗ «Лабинская стоматологическая поликлиника» МЗ КК — это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими 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 или фармацевтического работника и интересами пациента.

**2. Цели и задачи**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГАУЗ «Лабинская стоматологическая поликлиника» МЗ КК (далее - Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений, а именно ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованностиработников, на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловыерешения.

**Задачи Положения:**

1. определение круга лиц, попадающих под действие Положения;

2.определение основных принципов управления конфликтом интересов вучреждении;

3. определение порядка раскрытия конфликта интересов сотрудником учреждения ипорядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешениявозникшего конфликта интересов;

4. определение обязанностей сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием

конфликта интересов;

5. определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликтеинтересов и рассмотрение этих сведений;

6. определение ответственности работников за несоблюдение Положения.

**3.Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работниковучреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**4.Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

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.

**5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения**

**и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

-  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 в ходе проведения ежегодных аттестаций работников.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устнойформе с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение 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. Учреждение 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 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 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 Учреждения;

-   увольнение работника из Учреждения 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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

**6. Обязанности сотрудников в связи**

**с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых

обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных

интересов, интересов своих родственников и друзей;

2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к

конфликту интересов;

3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник обязан

проинформировать об этом в письменной форме руководителя учреждения, в которойон работает.

6. Главный врач ГАУЗ «Лабинская стоматологическая поликлиника» МЗ КК, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в том числе в случае установления подобного факта комиссией, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого работника от занимаемой должности на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от занимаемой должности.

**7.Лица ответственные за прием сведений**

**о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах назначается приказом главного врача ГАУЗ «Лабинская стоматологическая поликлиника» МЗ КК.

Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах производится Комиссий по урегулированию конфликтов интересов, действующей на основании Положения «О конфликте интересов» и Положения «О комиссии поурегулированию конфликтов интересов» ГАУЗ «Лабинская стоматологическая поликлиника» МЗ КК.

**8.Ответственность работников за несоблюдение Положения**

За несоблюдение Положения работниками ГАУЗ «Лабинская стоматологическая поликлиника» МЗ КК устанавливаются меры ответственности, предусмотренные:

1. статьей 13, ст. 13.3 ФЗ от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции";

2.статьей 6.29 Кодекса Российской Федерации об административныхправонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ:

- за непредставление медицинским работником информации о возникновенииконфликта интересов руководителю медицинской организации, в которой он работает, влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысячрублей;

- за непредставление или несвоевременное представление руководителеммедицинской организации, уведомления о возникновении конфликта интересовмедицинского работника - влечет наложение административного штрафа в размере отпяти тысяч до десяти тысяч рублей.

- повторное не предоставление или несвоевременное предоставления информации оконфликте интересов - влечет наложение административного штрафа в размере от

десяти тысяч до двадцати тысяч рублей либо дисквалификацию на срок до шестимесяцев.

3. статьей 201, 204, 285, 290, 291, 291.1, 292, 304 Уголовного кодекса РФ;

4. пунктами 5, 6, 7, 7.1, 9, 10 части 1 статьи 81ТК РФ.