



Утверждаю

Главный врач ОКУЗ СДР

Н.И. Хлябичева

31.12.2015 г.

**Положение о конфликте интересов и порядке информирования
главного врача сотрудниками Областного казенного учреждения
здравоохранения «Областной специализированный Дом ребенка»
комитета здравоохранения Курской области
при возникновении конфликта интересов и его урегулирования**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов, порядке информирования главного врача сотрудниками Областного казенного учреждения здравоохранения «Областной специализированный Дом ребенка» комитета здравоохранения Курской области (далее - ОКУЗ СДР) о возникновении конфликта интересов и его урегулирования (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федеральным законом от 21.11.2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", Приказом Министерства здравоохранения РФ от 17 сентября 2015 г. N 643н "Об утверждении Порядка принятия работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации, мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов", основано на нормах российского общества и государства и общепризнанных нравственных принципах.

1.2. Положение является локальным нормативным актом, основная цель которого - установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников ОКУЗ СДР в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников ОКУЗ СДР вне зависимости от уровня занимаемой должности. Положение обязаны также соблюдать физические лица, сотрудничающие с ОКУЗ СДР на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. О возможности возникновения конфликта интересов сотрудник ОКУЗ СДР обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему об этом стало известно, письменно уведомить главного врача.

2. Используемые в Положении понятия

2.1. **«личная заинтересованность»** - заинтересованность сотрудника ОКУЗ СДР, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.2. **«конфликт интересов»** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника ОКУЗ СДР влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами и

законными интересами ОКУЗ СДР, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ОКУЗ СДР.

2.3 «конфликт интересов в медицинской деятельности» - ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя фармацевтической компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента.

2.4 В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник обязан сам проинформировать об этом в письменной форме главного врача. Главный врач информирует о данном факте комиссию по противодействию коррупции в ОКУЗ СДР, которая организует рассмотрение данной ситуации.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОКУЗ СДР положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОКУЗ СДР при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ОКУЗ СДР и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника ОКУЗ СДР от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) ОКУЗ СДР.

4. Порядок информирования главного врача о возникновении конфликта интересов

4.1. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан сам проинформировать об этом в письменной форме главного врача. Главный врач информирует о данном факте комиссию по противодействию коррупции в ОКУЗ СДР.

4.2. Уведомление сотрудником ОКУЗ СДР о возникновении конфликта интересов (далее - Уведомление) составляется в письменном виде в произвольной форме или по рекомендуемому образцу (приложение N 1).

4.3. К Уведомлению прилагаются имеющиеся в распоряжении сотрудника ОКУЗ СДР материалы, подтверждающие изложенное.

4.4. При нахождении сотрудника ОКУЗ СДР в служебной командировке, не при исполнении трудовых обязанностей, вне пределов места работы, а также в иных случаях, когда он не может уведомить в письменном виде о возникновении конфликта интересов, он обязан проинформировать главного врача с помощью любых доступных средств связи, а по возвращении из командировки, возобновлении исполнения трудовых обязанностей, прибытии к месту работы, а также при появившейся возможности - уведомить главного врача в установленном порядке.

4.5. Главный врач после ознакомления с Уведомлением направляет его в комиссию по противодействию коррупции в ОКУЗ СДР.

4.6. В течение одного рабочего дня поступившее Уведомление подлежит регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении конфликта интересов

4.7. На копии Уведомления после регистрации ставится отметка "Уведомление зарегистрировано" с указанием даты и регистрационного номера уведомления, фамилии, инициалов, должности и подписи лица, принявшего Уведомление.

После этого сотруднику ОКУЗ СДР выдается копия зарегистрированного Уведомления на руки под подпись либо направляется по почте с уведомлением о вручении.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником ОКУЗ СДР и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией по противодействию коррупции в ОКУЗ СДР.

5.4. ОКУЗ СДР берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции в ОКУЗ СДР с целью оценки серьезности возникающих для ОКУЗ СДР рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ сотрудника ОКУЗ СДР 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 сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОКУЗ СДР;
- увольнение сотрудника из ОКУЗ СДР по его инициативе;
- увольнение сотрудника по инициативе Работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности ОКУЗ СДР и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.8. 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 сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ОКУЗ СДР.

6. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

7. Ответственность за несоблюдение Положения

7.1. Соблюдение требований настоящего Положения является неременной обязанностью любого сотрудника ОКУЗ СДР, независимо от занимаемой должности.

7.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности в случаях, установленных действующим законодательством.

8. Другие положения

8.1. ОКУЗ СДР гарантирует, что ни один сотрудник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе ОКУЗ СДР в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением ОКУЗ СДР о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

8.2. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой

ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам ОКУЗ СДР.

К Положению о конфликте интересов
и порядке информирования главного врача
сотрудниками ОКУЗ СДР при возникновении
конфликта интересов и его урегулирования

Главному врачу ОКУЗ СДР
Хлябичевой Н.И.

ФИО, должность

контактный телефон

Уведомление
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии со ст. 11.1 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии
коррупции» я, _____

(ФИО работника, должность)

уведомляю о возможности возникновения конфликта интересов, который состоит в
следующем: _____

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) может повлиять или влияет на
исполнение должностных обязанностей и при которой может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью
работника и правами и законными интересами граждан, других организаций, способные привести к причинению ущерба правам и
законным интересам граждан, организаций, общества и государства)

(указываются меры, направленные на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов, предпринятые
работником, если такие меры предпринимались)

дата

подпись, ФИО работника