|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4  к приказу главного врача  МБУЗ «ЦГБ» г. Горячий Ключ  от 12 мая 2017 года № 412 |

**Положение**

**о конфликте интересов работников**

**МБУЗ «ЦГБ» г. Горячий Ключ**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУЗ «ЦГБ» г. Горячий Ключ (далее - Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

1.3. Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается заинтересованность работника, 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.

1.4. Под конфликтом интересов при осуществлении медицинской деятельности понимается ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении им 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 им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения.

**2. Основные принципы предотвращения и урегулирования**

**конфликта интересов**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с [Трудовым кодексом](garantf1://12025268.0/) Российской Федерации.

**3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

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

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

при возникновении конфликта интересов.

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

3.3. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов.

3.4. Лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, ведет прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.5. Декларация о конфликте интересов изучается лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, направляется главному врачу Учреждения.

3.6. Главный врач Учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьёзность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости определяет форму урегулирования конфликта.

3.7. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется главным врачом Учреждения и лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении. Рассмотрение полученной информации при необходимости может осуществляться коллегиально с участием заместителя главного врача Учреждения, начальника отдела кадров, иного лица с учетом исключения возможности возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемое решение.

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

3.9. 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.

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

ограничение доступа работника Учреждения 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;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнение работника по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);

увольнение работника по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. По письменной договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

3.12. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

**4. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием**

**и урегулированием конфликта интересов**

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работник Учреждения обязан:

руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**5. Другие положения**

5.1. Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.