**Утвержден приказом**

**БУЗ ВО «Вологодский областной**

**кожно-венерологический диспансер №2»**

**от 20.04.2016г. № 26**

**(приложение 1)**

П О Л О Ж Е Н И Е

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников в бюджетном учреждении

здравоохранения Вологодской области «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2»

1. Общие положения

**1.1. Положение о выявлении и урегулировании** **конфликта интересов работников бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» (далее – Положение) разработано на основе подпункта «з» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», Федеральных законов Российской Федерации от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».**

**1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» (далее – БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2», Учреждение) с другими участниками отношений по предоставлению медицинских услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников Учреждения, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пациентов Учреждения, их законных представителей и родственников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2».**

**1.3. Положение о выявлении и урегулировании** **конфликта интересов - это внутренний документ БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.**

2. Термины и определения

Сотрудники (работники) **– лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора либо гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера, в функции которых входит обеспечение деятельности, осуществляемой организацией в сфере здравоохранения.**

Должностные лица **– лица, занимающие должности в органах управления Учреждения, а также руководители структурных подразделений Учреждения.**

Личная выгода **– заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.**

Материальная выгода **– материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации.**

Конфликт интересов **– ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2») влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» ) и правами, и законными интересами БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2», работником (представителем БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2») которой он является.**

Служебная информация **– любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан.**

Конфиденциальная информация **– документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.**

Близкие родственники **– родители, супруги, дети, дедушки, бабушки, внуки, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.**

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

**3.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.**

**3.2. Обязанность соблюдать Положение закрепляется для пациентов, а также иных контрагентов Учреждения, сотрудничающих с БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договора.**

4. Основные принципы и задачи

управления конфликтом интересов в Учреждении

**4.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.**

**4.2. 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 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) Учреждением.**

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2»  и порядок его урегулирования

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

**5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2». Устанавливаются следующие виды 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.**

**5.2 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.**

**5.3 Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию проявлениям коррупции.**

**5.4. БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» 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 БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.**

**5.5. В итоге этой работы БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» 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.**

**5.6. БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» 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 БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» по инициативе работника.**

**5.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.**

**5.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.**

6. Возможные ситуации конфликта интересов в Учреждении

и способы его урегулирования

**Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.**

**6.1. Работник Учреждения 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.**

**6.2. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.**

**Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.**

**6.3. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.**

**Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.**

**6.4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.**

**Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.**

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

**6.6. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.**

**Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.**

**6.7. Работник Учреждения 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.**

**Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать** Своду правил служебного поведения и этики работников  **Учреждения по вопросам противодействия коррупции.**

**Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.**

7. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов, а также минимизацию его последствий

**7.1. При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения в которой он работает.**

**7.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:**

**- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и сотрудника с настоящим Положением и** **Сводом правил служебного поведения и этики работников**  **Учреждения по вопросам противодействия коррупции;**

**- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников Учреждения содержание настоящего Положения и** Свода правил служебного поведения и этики работников  **Учреждения по вопросам противодействия коррупции;**

**- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;**

**- обеспечивает осуществление внутреннего контроля;**

**- устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и** Свода правил служебного поведения и этики работников  **Учреждения по вопросам противодействия коррупции.**

**7.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:**

**- сообщить непосредственному начальнику в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;**

**- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Учреждения.**

**7.4. В случае если проводимые Учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, главный врач БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.**

**7.5. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники Учреждения обязаны:**

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

**- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и** Сводом правил служебного поведения и этики работников  **Учреждения по вопросам противодействия коррупции;**

**- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения в установленном в Учреждении порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;**

**- сообщить главному врачу БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;**

**- устанавливать и соблюдать режим защиты информации.**

**7.6. Для урегулирования конфликта интересов в Учреждении создается комиссия по урегулированию конфликта интересов.**

8. Контроль за соблюдением Учреждения, а также должностными лицами и сотрудниками Учреждения правил и процедур, предусмотренных Положением

**8.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Учреждении, должностными лицами и сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящим положением, возлагается на Комиссию по урегулированию конфликта интересов.**

**8.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:**

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

**- право требовать предоставления должностными лицами и сотрудниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;**

**- право доступа ко всем документам Учреждения, непосредственно связанным с деятельностью Учреждения, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;**

**- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и сотрудниками Учреждения условий настоящего Положения и** Свода правил служебного поведения и этики работников  **Учреждения по вопросам противодействия коррупции;**

**- соблюдение конфиденциальности полученной информации;**

**- незамедлительное уведомление руководителя Учреждения, 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 за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.**

9. Обязанности сотрудников в связи

с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

**9.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:**

**- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;**

**- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2», своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;**

**- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;**

**- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2», которые могут привести к конфликту интересов;**

**- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;**

**- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.**

10. Соблюдение Положения и ответственность

**10.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника БУЗ ВО«Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2», независимо от занимаемой им должности.**

**10.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уголовный кодекс Российской Федерации | Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях | Трудовой кодекс Российской Федерации |
| **Статья 159 (мошенничество)**  **Статья 201 (злоупотребление полномочиями)**  **Статья 204 (коммерческий подкуп)**  **Статья 285 (злоупотребление должностными полномочиями)**  **Статья 290 (получение взятки)**  **Статья 291 (дача взятки)**  **Статья 291.1. (посредничество во взяточничестве)**  **Статья 292 (служебный подлог)**  **Статья 304 (провокация взятки либо коммерческого подкупа)** | **Статья 19.28. (незаконное вознаграждение от имени юридического лица)**  **Статья 19.29. (незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего)** | **Статья 64.1. (условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими)** |

10. Иные положения

**10.1. БУЗ ВО «Вологодский областной кожно-венерологический диспансер № 2» гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Учреждением 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.**

**10.2. Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих сотрудников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.**