



Утверждено  
Приказом от 18.06.2016 № 19-02

**Порядок уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов, выявления и урегулирования конфликта интересов в ОГАУЗ «Детский центр восстановительного лечения»**

1. Настоящий Порядок уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов, выявление и урегулирование конфликта интересов в ОГАУЗ «Детский центр восстановительного лечения» (далее – Центр) разработано в целях:

- своевременного выявления конфликта интересов в деятельности работников ОГАУЗ «Детский центр восстановительного лечения» (далее – работники Центра) и предотвращения коррупционных правонарушений;
- установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей;
- оптимизации взаимодействия работников Центра с другими участниками трудовых отношений;
- профилактики возникновения личной заинтересованности у работников Центра в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Центра профессиональных обязанностей.

1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

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

2. Под конфликтом интересов в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящего пункта, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящего пункта, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Обязанностями работников Центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов являются:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться, прежде всего, интересами Центра 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.

5. Раскрытие конфликта интересов осуществляется путем:

- раскрытия сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытия сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разового раскрытия сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

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

8. Способы решения возникшего конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Центра к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника Центра;

- добровольный отказ работника Центра 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 Центра;

- временное отстранение работника Центра от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника Центра на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с возникновением конфликта интересов;

- передача работником Центра, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника Центра от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;
- увольнение работника Центра по инициативе работника Центра;
- увольнение работника Центра по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Центра по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

9. Приведенный в пункте 10 настоящего Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Центра и работника Центра, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

10. Должностным лицом, ответственными за прием уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, является лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Центре. Ответственное лицо принимает Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (приложение № 1) и регистрирует его в Журнале «Регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения» (приложение № 2).

11. Полученное лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Центре, уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения немедленно доводится до сведения руководителя Центра.

12. Руководитель Центра рассматривает уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в срок, не превышающей трех рабочих дней с момента поступления уведомления, после чего направляет уведомление для дальнейшего рассмотрения в Комиссию.

13. Рассмотрение уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения проводится Комиссией в порядке, установленном локальным нормативным актом Центра.

14. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения руководителя Центра.

15. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

16. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель Центра в течение трех рабочих дней с момента получения протокола.

17. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1  
к Порядку уведомления  
представителя нанимателя  
работниками ОГАУЗ «Детский центр  
восстановительного лечения» о  
возникшем конфликте интересов или  
о возможности его возникновения и  
порядок урегулирования выявленного  
конфликта интересов

Главному врачу ОГАУЗ «Детский центр  
восстановительного лечения»

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество (последнее – при  
наличии) работника ОГАУЗ «Детский центр  
восстановительного лечения»

\_\_\_\_\_  
(проживающего по адресу)

\_\_\_\_\_  
(номер телефона)

#### УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» настоящим уведомляю о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения, а именно:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность  
(прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее,  
объективное и беспристрастное исполнение должностных  
(служебных) обязанностей (осуществление полномочий)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии), должность работника

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Приложение № 2  
к Порядку уведомления  
представителя нанимателя  
работниками ОГАУЗ «Детский центр  
восстановительного лечения» о  
возникшем конфликте интересов или  
о возможности его возникновения и  
порядок урегулирования выявленного  
конфликта интересов

**Журнал**  
**регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о**  
**возможности его возникновения**

Регистрационный номер уведомления	Дата регистрации уведомления	Уведомление представлено		Уведомление зарегистрировано		
		Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии)	Должность	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии)	Должность	Подпись
1	2	3	4	5	6	7