УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора № 04-А-21
от 20.03.2020 года
ООО «Медицинский центр Озон»

Директор
_____/А.Ю. Бровина/

«20» марта 2020 год

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в ООО «Медицинский центр Озон» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации.
1.2. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.
1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками ООО «Медицинский центр Озон» (далее – Общество»).

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1.В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:
• обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
• индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации 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) организацией.
2.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
• при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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.

3. Предотвращение конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками организации осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.
3.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники организации обязаны:
• соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов организации;
• четко исполнять свои должностные обязанности;
• соблюдать нормы деловой и профессиональной этики,
• обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.
3.3. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

4. Основные типы конфликта интересов

4.1.В деятельности организации потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:
• конфликт интересов между работниками;
• конфликт интересов между руководством и работниками;
• конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;
• конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

5. Выявление конфликта интересов

5.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками организации в ходе своей текущей деятельности.
5.2. В целях выявления конфликта интересов организация обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.
5.3. В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:
- главного врача,
- руководителя организации, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.
5.4. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения главного врача и руководителя организации.

6. Урегулирование конфликта интересов

6.1. Главный врач организации, руководитель организации и работники организации используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов организации, работников организации, пациентов и их законных представителей.
6.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.
6.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель организации обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

6.4. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель организации обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.
6.5. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов подготавливает предложения по его урегулированию.
6.6. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:
• ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
• добровольный отказ работника организации 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 организации;
• увольнение работника из организации 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.
6.7. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.
6.8. Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведения является директор А.Ю. Бровина

8. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

8.1. Все сотрудники организации, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Положения.
8.2.Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско - правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

С **Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**

Положение изучили, к исполнению приняли

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись