|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель трудового коллектива  ООО «Стоматологическая поликлиника №2»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Разина  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г. | УТВЕРЖДАЮ:  Генеральный директор  ООО «Стоматологическая поликлиника №2»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Б.Терновых  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г.  Приказ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов**

**ООО «Стоматологическая поликлиника №2»**

1. **Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов работников и мерах по его урегулированию (далее по тексту – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ООО «Стоматологическая поликлиника №2» (далее – Общество) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление граждан, поступающих на работу в Общество, с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Согласно статье 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции (далее – Федеральный закон №273-ФЗ).

1. **Понятия и определения, используемые в Положении**

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

**Коррупция:**

а) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

б) совершение деяний, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица (Общества).

**Противодействие коррупции** - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

**Пред конфликтная ситуация** - ситуация, при которой у руководителей (работников) Общества, при осуществлении ими своей трудовой и/или профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личные интересы сотрудника, в рамках исполнения им своих должностных обязанностей, могут вступить в противоречие с интересами Общества.

**Урегулирование конфликта интересов** - процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.

**Личная заинтересованность** - возможность получения руководителем, работником Общества при исполнении должностных (трудовых)/договорных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, личной выгоды непосредственно для работника или руководителя, членов их семей или лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работником или руководителем, а также для граждан или организаций, с которыми работник или руководитель связан финансовыми или иными обязательствами.

**Материальная выгода** - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

**Личная выгода** - выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником/руководителем очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

**Субъекты конфликта интересов** - руководители/работники Общества:

* определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
* ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

1. **Круг лиц, попадающих под действие положения**

3.1. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Общества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3.2. Действие положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**4. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

4.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

4.2. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Общества и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Общества.

4.3. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**5. Основные принципы управления конфликтом интересов**

5.1. 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 Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов Общества 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) Обществом.

5.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Общества должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**6. Обязанности работников «Общества» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Общества**

7.1. В Обществе устанавливаются различные 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.

7.2. 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.

7.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Общества гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

7.4. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Общества, ответственное за противодействие коррупции, назначаемое приказом руководителя Общества.

7.5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником Общества, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования

**8. Способы разрешения конфликта интересов**

8.1. В Обществе применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

* ограничение доступа работника Общества к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
* добровольный отказ работника Общества 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 Общества;
* временное отстранение работника Общества от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
* перевод работника Общества на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* отказ работника Общества от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
* увольнение работника Общества из Общества по инициативе работника;
* увольнение работника Общества по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

8.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8.3. 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

**9. Условия заключения трудового договора**

**с бывшими государственными и муниципальными служащими**

9.1. В соответствии со статьёй 64.1. Трудового кодекса Российской Федерации граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

9.3. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**10. Ответственность работников Общества**

**за несоблюдение настоящего Положения**

10.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник Общества может быть привлечен к административной ответственности.

10.2. За непринятие работником Общества 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.