



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И БОРЬБЕ СО
СПИД И ИНФЕКЦИОННЫМИ ЗАБОЛЕВАНИЯМИ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РСО - АЛАНИЯ
362027, РСО-Алания, г. Владикавказ, ул. Кирова/Тамаева, д.51/44
тел. (факс) 8672-53-45-98
ИНН 1501009091; КПП 151301001; ОКПО 41165517; ОГРН 1051500900010
E-mail: hivalaniaa@yandex.ru

«22» 04 2019г.

№ 4/2

ПРИКАЗ

О создании комиссии по урегулированию конфликта интересов

В соответствии со статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 01.07.2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», Законом Республики Северная Осетия - Алания от 16 июня 2009 года № 16-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Северная Осетия-Алания»,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Создать комиссию по урегулированию конфликта интересов в следующем составе:

Председатель Комиссии-Тавасиева В. Э., главный врач;

Заместитель председателя-Хадарцева Ж.Л., и.о. заместителя главного врача;

Члены Комиссии:

Чехоева М.М.-заведующий отделения эпидемиологии;

Галазова М.Э.-заведующий клинко-диагностическим отделением;

Гурциева М.Ф.-заведующий клинко-диагностической лаборатории;

Цалоева З.Т., секретарь, председатель профсоюзного комитета;

Кудакова М.Ф.-инспектор по кадрам;

Ногаев Т.М., - юрист, секретарь Комиссии.

2. Утвердить Положение о конфликте интересов (приложение 1).

3. Избранной комиссии активизировать работу по осуществлению внутреннего контроля за соблюдением в учреждении должностными лицами и сотрудниками правил и процедур, предусмотренных указанным положением.

4. Утвердить форму Уведомления о возникновении личной заинтересованности при

исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение 2).

5. Утвердить форму журнала регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (приложение 3).

6. Инженеру-программисту Чехову В.В. обеспечить размещение утвержденных документов на официальном сайте учреждения <http://spid.minzdravrso.ru/>

7. Юристу Ногаеву Т.М. организовать работу по ознакомлению всех сотрудников учреждения (в том числе принимаемых на работу) с настоящим Положением и Formой под роспись в листе ознакомления (приложение 3).


8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

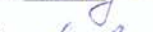
Главный врач,
к.м.н.




В.Э. Тавасиева

с приказом ознакомлены:


Хадарцева Ж.Л. 


Чехова М.М. 

Галазова М.Э. 

Гурциева М.Ф. 

Цалоева З.Т. 

Кудакова М.Ф. 

Ногаев Т.М. 

Чехов В.В. 

Приложение 1
к приказу
ГБУЗ РЦПБ со СПИД и ИЗ МЗ РСО-А
от « ____ » _____ 2019 г. № ____

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении
здравоохранения «Республиканский центр по профилактике и борьбе
со СПИД и инфекционными заболеваниями» Министерства
здравоохранения Республики Северная Осетия-Алания

г. Владикавказ

1. Общие положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Республиканский центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями» Министерства здравоохранения Республики Северная Осетия-Алания (далее - «Организация»), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано на основании Федеральных законов Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», и Законом Республики Северная Осетия - Алания от 16 июня 2009 года № 16-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Северная Осетия-Алания».

1.3. Положение разработано с целью принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Организации при осуществлении деятельности.

2. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в организации

При принятии мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, необходимо обеспечить соблюдение баланса между интересами Организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации.

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

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации 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.

3. Используемые в положении понятия и определения

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое, или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Конфликт интересов - 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).

Личная заинтересованность - 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, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями .

Конфликт интересов - ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими 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 ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента¹.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры².

4. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

4.1. Действие положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4.2. Обязанность соблюдать Положение закрепляется для пациентов, а также иных контрагентов Организации, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договора.

5. Примеры возможных ситуации конфликта интересов

5.1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

5.2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные 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.

¹ Часть 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 30.10.2018) "О противодействии коррупции".

Часть 1 статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 06.03.2019) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".

Часть 2 статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 06.03.2019) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".

² Статья 20 "Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

5.3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

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

5.4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5.5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5.6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

5.7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

5.8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

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

5.9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

5.10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5.11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5.12. Работник организации А 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.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

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

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.

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 Организации.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

К обязанностям работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов относятся:

- 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.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Организация устанавливает процедуру раскрытия конфликта интересов и утверждает ее локальным нормативным актом и доводит до сведения всех работников организации. В Организации возможно установление различных видов 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм осуществления деятельности, принятых в Организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

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

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

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения Организация принимает решения, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования или приходит к выводу, что конфликт интересов имеет место. В этом случае Организация принимает решение об использовании способа его разрешения. К таким способам относятся:

- 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 и т.д.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов Организация избирает наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры Организация использует 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 Организация учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

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

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица.

Рассмотрение полученной информации Организация проводит коллективно в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.

9. Предотвращение конфликта интересов

Сотрудникам Организации рекомендуется воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в Организацию (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;
- предложений о приобретении государственным служащим, осуществляющим контрольно-надзорные мероприятия, или членами его семьи акций или иных ценных бумаг организации (или аффилированных организаций);
- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации (или аффилированной организации);
- предложений о заключении организацией контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

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

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

10.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Организация:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и сотрудника с настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Организации по вопросам противодействия коррупции;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников Организации содержание настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Организации 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 Кодекса этики и служебного поведения работников Организации по вопросам противодействия коррупции.

10.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Организации 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 Организации.

10.4. В случае если проводимые Организацией контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, главный врач Организации принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

10.5. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники Организации обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Организации по вопросам противодействия коррупции;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Организации в установленном Организации порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

- сообщить главному врачу Организации о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- устанавливать и соблюдать режим защиты информации.

10.6. Для урегулирования конфликта интересов в Организации создается комиссия по урегулированию конфликта интересов.

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

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

11.2. 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 связанными 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 Кодекса этики и служебного поведения 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.

12. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

12.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Организации 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;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Организации, 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 Организации, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

13. Соблюдение Положения и ответственность

13.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Организации, независимо от занимаемой им должности.

13.2. 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
<p>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)</p>	<p>Статья 6.29. (невыполнение обязанностей о представлении информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.) 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)</p>	<p>Статья 64.1. (условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими)</p>

14. Порядок пересмотра положения

Положение может быть дополнено, пересмотрено, изменено по мере необходимости урегулирования и отдельных вопросов, пересмотра отдельных положений, а также по мере изменения законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции.

Главному врачу
ГБУЗ РЦПБ со СПИД и ИЗ МЗ РСО-А
В.Э. Тавасиевой

от _____

(ФИО, должность работника)

Уведомление

**о возникновении личной заинтересованности при
исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести
к конфликту интересов**

В соответствии с ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О
противодействии коррупции», сообщаю о том, что:

(Указываются обстоятельства, являющиеся основанием для возникновения личной заинтересованности)

Должностные обязанности, на исполнение которых может повлиять личная
заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

(личная подпись работника)

« ____ » _____ 20 ____ года

Приложение №3 к приказу

ГБУЗ РЦПБ со СПИД и ИЗ МЗ РСО-А

от «___» _____ 2019 г. № _____

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

Начат: "___" _____ 20__ г.
Окончен: "___" _____ 20__ г.
На "___" листах

N и дата регистрации уведомления	Сведения о работнике, подавшем уведомление			Ф.И.О., под у
	Ф.И.О.	Должность	Номер телефона	
1	2	3	4	
