

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО
АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«НИЖНЕСОРТЫМСКАЯ УЧАСТКОВАЯ БОЛЬНИЦА»**

ул. Кедровая, д.6, п. Нижнесортымский, Сургутский район,
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра,
628447, тел./факс (34638) 7-12-09, 7-62-03, 7-15-03 E-mail: bu-nsub@mail.ru

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. главного врача

БУ «Нижнесортымская участковая больница»

Приложение № 4 к
приказу № 284/от «18» 07 2018г.

С.С.Строкова

(М.П.)



**Положение
о конфликте интересов**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", с учетом методических рекомендаций, разработанных на основании Указа Президента РФ №309 от 02.04.2013 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникших у работников Бюджетного учреждения ХМАО -Югры «Нижнесортымская участковая больница» (далее - учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении 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 обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2. Основные принципы предотвращения и урегулирования
конфликтом интересов в Учреждении**

2.1. 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 учреждения 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.

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

3.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников БУ «Нижнесортимская участковая больница» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - 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, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- Выявленный со стороны работника факт сокрытия конфликта интересов, является основанием для рассмотрения его на комиссии по урегулированию конфликтов интересов в учреждении.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников БУ ХМАО- Югры «Нижнесортимская участковая больница» устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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;

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

4.3. Руководителем учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов .

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

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам рассмотрения поступившей информации, непосредственный руководитель или комиссия по урегулированию конфликтов интересов может прийти к следующим выводам:

- ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

-добровольный отказ работника учреждения 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 выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

-увольнение работника из учреждения 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.

4.7. 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 учреждения.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5. Соблюдение Положения и ответственность.

5.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника БУ «Нижнесортимская участковая больница», независимо от занимаемой должности.

5.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности.

5.3. Руководители учреждения всех уровней обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.