

**Казенное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ханты-Мансийского клинический психоневрологический диспансер»**

ПРИКАЗ

от 10.10.2014 года

№ 370/П

г. Ханты-Мансийск

**Об утверждении Положения о конфликте интересов
работников казенного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ханты-Мансийского клинический
психоневрологический диспансер»**

Руководствуясь Распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 26.09.2014 № 531-рп «О Типовом положении о конфликте интересов работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников Казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийского клинический психоневрологический диспансер» (Приложение №1).
2. Отделу кадров:
 - 2.1. обеспечить ознакомление вновь принятых работников с настоящим приказом.
 - 2.2. совместно с руководителями структурных подразделений ознакомить под роспись работников с настоящим приказом. Листы ознакомления предоставить в отдел кадров не позднее 5 рабочих дней с даты подписания настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. главного врача

Я.В. Качальская

Исполнитель:
Юрисконсульт
Шапарина Галина Владимировна
тел. 8 (3467) 393-295

**Положение о конфликте интересов работников
КУ ХМАО – Югры «Ханты-Мансийский клинический психоневрологический
диспансер»
(далее - Положение)**

1. Основные понятия

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность, связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества либо услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и третьих лиц.

Положение о конфликте интересов – внутренний документ Диспансера, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Диспансера.

2. Общие положения

2.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников КУ ХМАО - Югры «Ханты-Мансийский клинический психоневрологический диспансер» (далее - Диспансер) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Диспансер, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Диспансера вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. 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 Диспансера при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Диспансера и работника Диспансера при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Диспансера от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Диспансера и урегулирован (предотвращен) организацией.

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Диспансера должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Диспансера и его урегулирования

4.1. В диспансере устанавливается разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

4.3. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение 1).

4.4. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Диспансера, ответственное за противодействие коррупции.

5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Диспансера, ответственным за противодействие коррупции, и направляется главному врачу Диспансера (лицу, исполняющему его обязанности).

5.2. Для рассмотрения вопросов, связанных с конфликтом интересов, в диспансере создается специальная комиссия в составе:

главного врача – председатель комиссии

заместителей главного врача

непосредственного руководителя работника

главной медицинской сестры

председателя профсоюзного комитета

специалиста по кадрам

юриста.

5.3. Комиссия рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Диспансера, при осуществлении медицинской и иной деятельности рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

5.4. Председатель комиссии в течение 3 рабочих дней назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее 7 рабочих дней со дня поступления указанного письменного уведомления.

5.5. Заседание комиссии:

5.5.1. Заседание комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов при осуществлении им профессиональной деятельности. При наличии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание комиссии проводится в его отсутствие.

5.5.2. В случае неявки медицинского или его представителя на заседание комиссии при отсутствии письменной просьбы о рассмотрении указанного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия принимает решение о рассмотрении соответствующего вопроса в отсутствие работника.

5.5.3. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматривается по существу уведомление о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской и иной деятельности и прилагаемые к нему документы, а также дополнительные материалы.

5.5.4. По результатам заседания Комиссия принимает одно из следующих решений:

- не подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении трудовой деятельности;
- подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении трудовой деятельности.

5.5.5. Решение комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии на основе всесторонней и объективной оценки пояснений работника и иных лиц, рассмотрения поступивших доказательств. В случае равенства

голосов решающим является голос председательствующего на заседании комиссии.

5.5.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

5.6. Члены комиссии и лица, участвовавшие в заседании комиссии, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

6. Формы урегулирования конфликта интересов

6.1. В случае подтверждения комиссией факта наличия конфликта интересов, могут быть применены различные меры по его разрешению:

- ограничение доступа работника Диспансера к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - добровольный отказ работника Диспансера 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 Диспансера;
 - перевод работника Диспансера на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - отказ работника Диспансера от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Диспансера;
 - увольнение работника Диспансера в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - увольнение работника Диспансера в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

6.2. Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут применяться иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

6.3. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов, учитывается степень личного интереса работника Диспансера, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Диспансера.

7. Обязанности работника Диспансера в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Диспансера без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Заключительные положения

8.1. Все работники, независимо от занимаемой должности несут ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения могут быть привлечены к дисциплинарной, административной и иной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение к
Положению о конфликте интересов работников КУ ХМАО-Югры
«Ханты-Мансийский клинический психоневрологический диспансер»
(ФИО и должность
непосредственного начальника)
(ФИО работника, заполнившего
декларацию, должность)

Декларация о конфликте интересов

Перед заполнением настоящей декларации¹ я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников Диспансера, положением о конфликте интересов.

I. Внешние интересы или активы

1. Владаете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или имеете ли любой другой финансовый интерес:

1.1. В активах организации? _____

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с Диспансером (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)? _____

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Диспансером или ведет с ней переговоры? _____

1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте Диспансера? _____

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Диспансером? _____

1.6. В случае положительного ответа на вопрос необходимо указать, информировали ли Вы ранее об этом должностное лицо Диспансера, ответственное за противодействие коррупции? _____

¹ Ответьте «ДА» или «НЕТ» на каждый вопрос. Ответ «ДА» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения я рассмотрению непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «ДА» в месте, отведенном в конце восьмого раздела. Все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных братьев и сестер.)

2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

2.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией? _____

2.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Диспансером или ведет с ним переговоры? _____

2.3. В компании-конкуренте Диспансера? _____

2.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Диспансером?

3. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Диспансера в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретение _____ или _____ отчуждение _____ каких-либо _____ активов (имущества) _____

II. Личные интересы и честное ведение бизнеса

4. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Диспансера (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте? _____

5. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Диспансером и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Диспансером? _____

6. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Диспансера, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между Диспансером и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Диспансеру, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Диспансером?

III. Взаимоотношения с государственными служащими

7. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения или приобретения новых возможностей для деятельности Диспансера?

IV. Инсайдерская информация

8. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию о Диспансере:

8.1. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, и т.п.), принадлежащую Диспансеру и ставшую Вам известной по работе или разработанную Вами для Диспансера во время выполнения своих обязанностей?

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Диспансером информацию, ставшую Вам известной по работе?

V. Ресурсы Диспансера

11. Использовали ли Вы средства Диспансера, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Диспансера или вызвать конфликт с интересами Диспансера?

12. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Диспансере (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Диспансера к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью Диспансера?

VI. Равные права работников

13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Диспансере, в том числе под Вашим прямым руководством? _____
14. Работает ли в Диспансере какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? _____
15. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Диспансер или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? _____

VII. Подарки и деловое гостеприимство

16. Нарушали ли Вы правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства? _____

VIII. Другие вопросы

17. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов? В случае положительного ответа на любой из вопросов разделов I-VIII необходимо изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

IX. Декларация о доходах

18. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?

19. Какие доходы получили вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы. Мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и соответствуют действительности.

Подпись: _____