



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ - ЮГРА
(Тюменская область)

ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ
«ХАНТЫ – МАНСИЙСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ
СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА»**

П Р И К А З

«15» апреля 2021 г.

№ 64

г. Ханты-Мансийск

«О Положении выявления и урегулирования конфликта интересов»

В соответствии с Распоряжением Правительства ХМАО - Югры от 26.09.2014 N 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»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Считать утратившим силу приказ от 15 февраля 2016 года № 46 «О положении выявления и урегулировании конфликта интересов».
2. Утвердить «Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийская клиническая стоматологическая поликлиника» (Приложение №1).
3. Секретарям руководителя в течение трех дней со дня подписания настоящего приказа разместить настоящий приказ в PDF-формате в системе интранет Учреждения по ссылке: \\u-dental\shared\Documents\ОБЩИЕ ДОКУМЕНТЫ\НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА\Приказы по основной деятельности\о противодействии коррупции.
4. Утративший силу приказ от 15.02.2016г. № 46 «О положении выявления и урегулировании конфликта интересов» разместить в PDF-формате в системе интранет Учреждения по ссылке: \\u-dental\shared\Documents\ОБЩИЕ ДОКУМЕНТЫ\НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА\Приказы по основной деятельности\о противодействии коррупции\Утратившие силу приказы.
5. Настоящий приказ действует до его отмены или вступления в силу нового.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.




















Главный врач
Согласовано:
Юрисконсульт



В.А. Казакова

А.А. Чемагина

С приказом «15» апреля 2021 г. № 64 «О Положении выявления и урегулирования конфликта интересов» ознакомлены:

Заместитель главного врача по медицинской части		О.Н. Останина
Заместитель главного врача по организационно-методической работе		Ю.А. Рецлова
Главная медицинская сестра		И.Г. Абышева
Заместитель главного врача по МР и ГО		И.Н. Нагимов
Заведующий терапевтическим отделением взрослым первым		И.Н. Козяев
Заведующий терапевтическим отделением взрослым вторым		И.В. Бодрова
Заведующий терапевтическим отделением детским		Н.Г. Мокринская
Заведующий ортодонтическим отделением		Н.Е. Калинина
Заведующий отделением платных медицинских услуг		А.А. Пырьев
Главный бухгалтер		О.Ф. Григорук
Начальник отдела кадров		Т.А. Варлакова
Контрактный управляющий		А.А. Король
Начальник отдела материально-технического снабжения		Д.Д. Халилова
Начальник технического отдела		А.В. Казаков
Начальник отдела автоматизированной системы управления производством		А.В. Гофман
Начальник хозяйственного отдела		Е.С. Самойлова
Начальник отдела комплектации оборудования		С.А. Камышов
Секретарь руководителя		А. И. Самойлова
Секретарь руководителя		Е.Г. Дубовик

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийская клиническая стоматологическая поликлиника»

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

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийская клиническая стоматологическая поликлиника» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

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 и правами и законными интересами граждан, работников Учреждения, и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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.

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

Устанавливаются следующие 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде по форме, прилагающейся к настоящему положению.

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

По результатам работы администрация Учреждения может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования, либо конфликт интересов имеет место и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольного отказа работника Учреждения или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;
- временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передачи работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнения работника по собственной инициативе;
- увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- иные способы разрешения конфликта интересов.

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

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

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников 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;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- незамедлительно письменно уведомить (по форме Приложения №1 настоящего Положения) непосредственного начальника, должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо руководство Учреждения о возникшем конфликте интересов о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется главным врачом и должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

Приложение №1 к Положению
о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Учреждении

Кому _____

ФИО главного врача/непосредственного руководителя/
должностного лица, ответственного за противодействие коррупции

От _____

должность работника

ФИО

**Уведомление
о возникшем конфликте интересов или о
возможности его возникновения**

В соответствии с Постановлением Правительства ХМАО - Югры от 27.06.2014 N 229-п «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в государственных учреждениях и государственных унитарных предприятиях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также хозяйственных обществах, товариществах, фондах, автономных некоммерческих организациях, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра» и ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщая:

(описывается 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 и правами и законными интересами граждан, работников Учреждения, и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

(дата)

(подпись)

(Ф.И.О., должность непосредственного начальника)

(дата)

(подпись)