**Положение о конфликте интересов**

**работников ООО «Сибирское здоровье»**

**МО города Ханты-Мансийска, (далее - Положение**)

**I.Общие положения**

1.Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ООО «Сибирское здоровье» (далее - предприятие) МО города Ханты- Мансийска.

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

3.Действие настоящего Положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**II.Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

4.B 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 предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов предприятия и работника предприятия при урегулировании конфликта интересов;

защита работника предприятия от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником предприятия и урегулирован (предотвращен) предприятием.

5.Формы урегулирования конфликта интересов работников предприятия должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**ІІІ. Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия и его урегулирования**

б.Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо предприятия, ответственное за противодействие коррупции.

7.Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом предприятия и доводится до сведения всех ее работников.

8.Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме. 9.Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта

интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к Положению) в следующих случаях:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность

в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;

при возникновении конфликта интересов.

10.Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

**ІV.Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

11.Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю организации.

12.Руководитель предприятия рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для предприятия рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

13.Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем предприятия и должностным лицом предприятия, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

14.Формы урегулирования конфликта интересов:

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

добровольный отказ работника предприятия 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 предприятия;

перевод работника предприятия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника предприятия от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;

увольнение работника предприятия в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника предприятия в соответствии с пунктом 7.1 части первой

статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации; иные формы разрешения конфликта интересов.

15.Пo письменной договоренности предприятия и работника предприятия,

раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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

**V. Обязанности работника предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

17.При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник предприятия обязан:

руководствоваться интересами предприятия 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.