



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА  
ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
«САНАТОРИЙ «ЮГАН»

«08» октября 2014 г.

№ 112

### П Р И К А З

Об утверждении Положения о конфликте интересов работников АУ ХМАО-Югры «Санаторий «Юган» и порядке его урегулирования

С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в АУ ХМАО-Югры «Санаторий «Юган» (далее - Учреждение), в соответствии с типовым положением 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, утверждённым распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 26.09.2014 №531-рп

#### П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников АУ ХМАО-Югры «Санаторий «Юган» и порядке его урегулирования (далее - Положение) в соответствии с приложением №1 к настоящему приказу.
2. Назначить начальника отдела кадров, либо лицо исполняющего его обязанности, ответственным за прием сведений о возникающих и имеющихся конфликтах интересов.
3. Утвердить декларацию о конфликте интересов работников Учреждения, в соответствии с приложением №2 к настоящему приказу.
4. Начальнику отдела кадров Блюм Римме Мурсалимовне, обеспечить заполнение деклараций о конфликте интересов гражданином – при поступлении на работу в Учреждение и работником Учреждения – при назначении на вышестоящую должность, руководствуясь Положением.
5. Секретарю руководителя ознакомить заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей подразделений с настоящим приказом под роспись.
6. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

В.И. Чехута

## ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников АУ ХМАО-Югры «Санаторий «Юган» и по- рядке его урегулирования

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников АУ ХМАО-Югры «Санаторий «Юган» (далее - Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

- под **заинтересованными лицами** понимаются лица (далее – работники), заключившие с учреждением трудовой договор;

- под **личной заинтересованностью** указанных в п.2.1. лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения;

- под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п.1.2. лиц, влияет или может повлиять на исполнение ими профессиональных обязанностей и (или) влечёт за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения;

- под **конфликтом интересов при осуществлении медицинской деятельности** понимается ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя Учреждения материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, по существу выполняемой им деятельности, влиять на объективность его суждения и действия от имени Учреждения, конкурировать против Учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждения.

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

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

## II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2.2. Основные *задачи* при соблюдении требований к служебному поведению, предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов:

- обеспечение соблюдения работниками Учреждения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных антикоррупционным законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- осуществление в Учреждении мер по предупреждению коррупции.

2.3. Формы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

2.4. Соблюдение требований к служебному поведению работников Учреждения устанавливаются Кодексом этики и служебного поведения Учреждения.

2.5. В целях недопущения конфликта интересов и соблюдения требований к служебному поведению, работники Учреждения *обязаны*:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;
- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации;
- уведомлять директора и своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

## III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования

3.1. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (по форме, утвержденной в Учреждении) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в Учреждении;
- при возникновении конфликта интересов.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном

9

виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

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

3.5. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия принимает решение о дальнейших действиях в отношении должностного лица (в соответствии с разделом IV настоящего Положения).

3.6. Заинтересованные лица должны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих должностных (профессиональных) обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, указанных в уставе Учреждения.

3.7. Заинтересованные лица должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего Учреждения.

#### IV. Возможные способы

##### разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов заполняется работником, с последующим анализом, уполномоченным на это должностным лицом.

4.2. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

- 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 Учреждения;

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

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

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

- увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

4.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятель-

ств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

4.5. 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 Учреждения.

4.6. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений медицинского и немедицинского персонала Учреждения.

## V. Возможные способы предотвращения конфликта интересов

5.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

5.1.1. Строгое соблюдение должностными лицами и сотрудниками Учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями.

5.1.2. Утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая чётко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчётности.

5.1.3. Распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между директором и заместителями директора Учреждения.

5.1.4. Выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определённому кругу работников Учреждения.

5.1.5. Распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления противоправных действий при осуществлении уставной деятельности.

5.1.6. Внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчётности.

5.1.7. Исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: должностные лица и сотрудники Учреждения должны воздерживаться от участия в соответствующих операциях или сделках, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми данные должностные лица и сотрудники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы.

5.1.8. Запрет на использование, а так же передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

5.2. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники Учреждения обязаны:

5.2.1. Исполнять обязанности с учётом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

5.2.2. Соблюдать требования законодательства Российской Федерации, устава, локальных нормативных правовых актов Учреждения, настоящего Положения.

5.2.3. Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и /или иной выгоды в связи с осуществлением ими должностных обязанностей.

5.2.4. Обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения.

5.2.5. Исключить возможность вовлечения Учреждения, его должностных лиц и сотрудников в осуществлении противоправной деятельности.

5.2.6. Обеспечивать максимальную возможную результативность при совершении сделок, усилить контроль над исполнением контрактных обязательств, повысить ответственность поставщиков (подрядчиков, исполнителей) за осуществление (ненадлежащее исполнение) обязательств, помнить об ответственности за осуществление государственных закупок с нарушением установленного порядка.

5.2.7. Обеспечивать достоверность бухгалтерской отчётности и иной публикуемой информации.

5.2.8. Своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации.

5.2.9. Соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения Учреждения.

5.2.10. Предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов.

5.2.11. Обеспечивать сохранность денежных средств и других ценностей Учреждения.

5.2.12. Своевременно доводить до сведения директора информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом.

5.2.13. Обеспечивать своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Учреждения, его должностных лиц и сотрудников.

5.3. Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

## VI. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для каждого работника Учреждения.

6.2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения без учёта своих личных интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций, обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

6.3. Работники Учреждения осуществляют свою трудовую деятельность в Учреждении, основываясь исключительно на интересах Учреждения, без протекции или предпочтении третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

6.4. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и конфликта интересов, о которой руководитель, работники Учреждения знали, но не сообщили, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой, договорной, профессиональной деятельности, выразившиеся в неисполнении (ненадлежащем исполнении) должностных обязанностей и причинении ущерба Учреждению, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными, нормативными, правовыми актами Учреждения.