

Департамент социального развития  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
«РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ  
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ «ДОБРЫЙ ВОЛШЕБНИК»  
(БУ «РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «ДОБРЫЙ ВОЛШЕБНИК»)

ПРИКАЗ

«17» апреля 20\_\_ год  
г. Сургут

№ 136-п

Об утверждении Положения о конфликте интересов бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Добрый волшебник»

На основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Постановления Правительства Российской Федерации от 18.12.2014 № 1405 «О некоторых вопросах противодействия коррупции», Распоряжения 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, автономный некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить с «19» апреля 2017 года Положение о конфликте интересов бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Добрый волшебник» (Приложение № 1).
2. Отменить действие приказа от 22.10.2014 № 159 «Об утверждении Положения о конфликте интересов» с «18» апреля 2017 года.
3. Руководителям структурных подразделений организовать работу согласно вновь утвержденному нормативному документу.
4. Документоведу О.В. Галуцкой ознакомить руководителей структурных подразделений с Положением о конфликте интересов

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Добрый волшебник» до 21.04.2017.

5. Руководителям структурных подразделений ознакомить сотрудников своих подразделений (отделений) под роспись до 28.04.2017.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



С.В. Королева

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
БУ «Реабилитационный центр  
«Добрый волшебник»

  
С.В. Королева  
«12» 04 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов**  
**бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**  
**«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными**  
**возможностями «Добрый волшебник»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о конфликте интересов бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Добрый волшебник» (далее – Положение) устанавливает порядок, выявление и урегулирование конфликта интересов, возникающих у работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Добрый волшебник» (далее – учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 25.07.2006 № 125-ФЗ «О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию», Федерального закона от 08.03.2006 № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции», Постановления Правительства Российской Федерации от 18.12.2014 № 1405 «О некоторых вопросах противодействия коррупции», Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.05.2013 № 231н «О Порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.09.2008 № 86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», Постановлением Правительства Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры от 27.06.2014 № 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».

1.3. Специалист по кадрам осуществляет ознакомление работника, поступающего на работу в учреждение с Положением, 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.

1.5. В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:.

1.5.1. Конфликт интересов – 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.5.2. Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником учреждения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицом (родителем, супругом, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник учреждения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Наиболее возможными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются нижеследующие:

1.6.1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников учреждения:

работник учреждения за оказание услуги принимает денежные средства у получателя социальных услуг, минуя установленный законодательством Российской Федерации и законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры порядок предоставления социальных услуг;

работник учреждения использует финансовые возможности либо деловые связи получателей социальных услуг учреждения при осуществлении трудовых обязанностей;

работник учреждения принимает предложения от получателей социальных услуг относительно получения каких-либо выгод;

работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную либо нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обстоятельства;

работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для совершения финансовых сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

1.6.2. Специальные ситуации, создающие конфликт интересов, для медицинских работников в соответствии с действующим законодательством:

заключение с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации клиентам учреждения лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

выписывание лекарственных препаратов, медицинских изделий на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

1.7. Данное положение вступает в силу с момента его утверждения директором учреждения.

## **2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

2.1. 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации применяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования**

3.1. Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения могут использовать следующие способы:

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.

3.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции, утвержденное приказом директора учреждения.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме (приложение 1).

3.4. Организация должна взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.5. При возникновении ситуации конфликта интересов должны соблюдаться права личности со всех сторон конфликта.

### **4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Декларация конфликта интересов изучается должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, регистрируется в

журнале регистрации заявлений о конфликте интересов (приложение 2) и представляется директору учреждения.

4.2. Директор учреждения рассматривает поступившую декларацию, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение декларации осуществляется директором учреждения и должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4.4. Поступившая информация подлежит тщательной проверке уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам оценки ситуации, учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. В случае подтверждения ситуации о конфликте интересов, учреждение использует различные способы его разрешения.

4.5. 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;

иные формы разрешения конфликта интересов.

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

4.7. 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 работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих друзей и родственников;

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

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.



Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов  
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными  
возможностями «Добрый волшебник»

\_\_\_\_\_  
(ФИО и должность

\_\_\_\_\_  
непосредственного начальника)

\_\_\_\_\_  
(ФИО работника, заполнившего

\_\_\_\_\_  
декларацию, должность)

### Декларация о конфликте интересов

Перед заполнением настоящей декларации<sup>1</sup> я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников организации, положением о конфликте интересов.

#### **I. Внешние интересы или активы**

1. Владеете 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 организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)? \_\_\_\_\_

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

1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации? \_\_\_\_\_

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией? \_\_\_\_\_

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

2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами

<sup>1</sup> Ответьте «ДА» или «НЕТ» на каждый вопрос. Ответ «ДА» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения 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.)

организации:

8.1. Которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна? \_\_\_\_\_

8.2. С целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг организации на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц? \_\_\_\_\_

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

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

#### **V. Ресурсы организации**

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

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

#### **VI. Равные права работников**

13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством? \_\_\_\_\_

14. Работает ли в организации 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 организацию 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, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и соответствуют действительности.

Подпись: \_\_\_\_\_

Приложение № 2  
к Положению о конфликте интересов  
бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра  
"Реабилитационный центр для детей  
и подростков с ограниченными возможностями  
"Добрый волшебник"

ФОРМА  
Журнала регистрации заявлений о конфликте интересов

№ п/п	ФИО работника учреждения, подавшего заявление	Должность работника, структурное подразделение	Дата регистрации заявления	Суть конфликта интересов	Форма урегулирования конфликта, в случае подтверждения ситуации конфликта интереса	Примечание
1						