

**федеральное государственное бюджетное учреждение санаторий «Русь»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

**(ФГБУ санаторий «Русь» Минздрава России)**



**С.В.Передельский**

06 сентября 2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
в ФГБУ санаторий «Русь» Минздрава России**

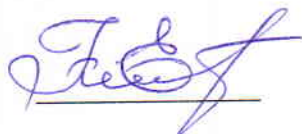
**г. Железноводск 2016г.**

ФГБУ санаторий «Русь» Минздрава России	Положение о комиссии по противодействию коррупции в ФГБУ санаторий "Русь" Минздрава России	стр.2 из 5
---	---	------------

**федеральное государственное бюджетное учреждение санаторий «Русь»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБУ санаторий «Русь» Минздрава России)**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
в ФГБУ санаторий «Русь» Минздрава России**

**Разработано:**  
Юрисконсульт



Е.В.Колесникова

**Введен впервые «01» января 2016 года  
Редакция «06» сентября 2016**

г. Железноводск 2016 г

## **1. Общие положения**

1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ФГБУ санаторий «Русь» Минздрава России (далее – Организация) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации) принято Положение о конфликте интересов.

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов в ФГБУ санаторий «Русь» Минздрава России (далее - Положение) включает следующие аспекты:

- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

## **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников Организации, находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации 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.

## **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется на следующих этапах:

5.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

5.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

5.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

5.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Организация 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.

5.4. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника организации 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;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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

6.1. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются лица по противодействию коррупции, назначенные главным врачом. Принятые сведения должны рассматриваться коллегиально, с привлечением руководства и специалистов Организации.

Приложение:

1. Типовая декларация конфликта интересов — на 5 (пяти) листах.



## ДЕКЛАРАЦИЯ конфликта интересов

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется его непосредственным руководителем. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке руководителем в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования ФГБУ санаторий «Русь» Минздрава России (далее — ФГБУ). Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

### Заявление

*Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников организации, Положением об антикоррупционной политике, Положением о конфликте интересов.*

\_\_\_\_\_ (подпись работника)

<b>Кому:</b> (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	
<b>От кого</b> (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
<b>Должность:</b>	
<b>Дата заполнения:</b>	
<b>Декларация охватывает период времени</b>	с ..... по .....

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным руководителем. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

### Раздел 1

#### ВНЕШНИЕ ИНТЕРЕСЫ ИЛИ АКТИВЫ

1. Имеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, любые финансовые интересы (в т.ч. акции, облигации, доли в уставном капитале и т.п.):
  - 1.1. В активах организации?
  - 1.2. В другой организации, находящейся в деловых отношениях с ФГБУ (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?
  - 1.3. В организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с ФГБУ или ведет с ней переговоры?
  - 1.4. В деятельности организации-конкуренте или физическом лице-конкуренте ФГБУ?

1.5. В организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ФГБУ?

2. Если ответ на один из вопросов является «ДА», то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа ФГБУ, уполномоченного разрешать конфликты интересов, или лица, которому были делегированы соответствующие полномочия?

3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления или исполнительными руководителями (первыми руководителями, заместителями первых руководителей т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

3.1. В организации, находящейся в деловых отношениях с ФГБУ?

3.2. В организации, которая ищет возможность построить деловые отношения с ФГБУ, или ведет с ним переговоры?

3.3. В организации-конкуренте ФГБУ?

3.4. В организации, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ФГБУ?

4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами ФГБУ в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами?

### **ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ И ЧЕСТНОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА**

5. Участвовали ли Вы в какой либо сделке от лица ФГБУ (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?

6. 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 ФГБУ и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с ФГБУ?

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

### **ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ**

8. 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 бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса ФГБУ?

### **ИНСАЙДЕРСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или организации какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие ФГБУ и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для ФГБУ во время исполнения 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 ФГБУ информацию, ставшую Вам известной по работе?

### **РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

11. Использовали ли Вы средства ФГБУ, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации ФГБУ или

вызвать конфликт с интересами ФГБУ?

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

### РАВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

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

14. Работает ли в ФГБУ 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 ФГБУ; 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?

### ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

16. 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?

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

## Раздел 2

### ДЕКЛАРАЦИЯ О ДОХОДАХ

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

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

### Заявление

*Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.*

Подпись: \_\_\_\_\_

ФИО: \_\_\_\_\_

## Раздел 3

*Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:*

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., подпись)

С участием (при необходимости):

Представитель руководителя организации \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

Представитель бухгалтерской службы \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

Представитель юридической службы \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

Представитель кадровой службы \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)



## Решение непосредственного руководителя по декларации

(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен		
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами ФГБУ		
Ограничить работнику доступ к информации ФГБУ, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать какой информации]		
Отстранить (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]		
Пересмотреть круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей]		
Временно отстранить работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами, в строгом соответствии с ТК РФ		
Перевести работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в строгом соответствии с ТК РФ		
Ходатайствовать перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству		
Передать декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что .....		