МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ХИМИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРИНЯТО НА ЗАСЕДАНИИ УЧЁНОГО СОВЕТА

«16» 05 2023 г.

Протокол № 10

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор
ФГБОУ ВО СПХФУ
Минздрава России

_____ И.А. Наркевич

«16» _____ 2023 г.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

П-236-23

(Экз. № 1)

С учетом мнения
Первичной профсоюзной организации работников
ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России
Протокол от «11» 04 2023 г. № 8

Санкт-Петербург
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России (далее – Университет) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минздрава России от 17.09.2015 № 643н «Об утверждении Порядка принятия работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации, мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Университета.

1.2. Настоящее Положение является локальным актом Университета. Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Университета в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; основной задачей - ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Действия настоящего Положения распространяются на всех работников Университета вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Основные понятия, используемые в Положении о конфликте интересов

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

заинтересованные лица - лица, заинтересованные в совершении Университетом тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами: ректор (проректора) Университета, а также лица, входящие в состав органов управления Университета или органов надзора за его деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются

участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Университета, крупными потребителями услуг (работ), оказываемых Университетом, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Университетом, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Университета;

контрагент Университета - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Университет вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

работник Университета - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Университетом;

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Университета (представителя Университета) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

личная заинтересованность - возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. Личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица состоящие с ним в знакомстве;

типовые ситуации конфликта интересов - ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным (приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению).

3. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Университете положены следующие принципы:

3.1. Принцип соответствия положения Университета действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Университета Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Университету.

3.2. Принцип обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.3. Принцип индивидуального рассмотрения и оценка репутационных рисков для Университета при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования.

3.4. Принцип конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

3.5. Принцип соблюдения баланса интересов Университета и работника при урегулировании конфликта интересов.

3.6. Принцип защиты работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Университетом.

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

4.1. Работники Университета в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Университета 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.

5. Меры по предупреждению конфликта интересов

5.1. В целях эффективного выявления, оценки и урегулирования конфликта интересов в Университете применяются следующие основные подходы:

- регламентация в Университете процедур предупреждения антикоррупционных мероприятий**,** в части урегулирования конфликта интересов, а также наступления ответственности за их несоблюдение;
- донесение до работников Университета понимания важности и необходимости соблюдения антикоррупционных мероприятий в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение;
- оценка рисков коррупционной подверженности;
- своевременное сообщение о возникновении предконфликтной ситуации;
- соблюдение руководителями/работниками университета требований законодательства Российской Федерации, Устава Университета, настоящего Положения, а также иных локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов университета;
- осуществление руководителями/работниками университета своих функций/полномочий, при осуществлении служебных (трудовых)/договорных обязанностей в отношении Университета только исходя из интересов Университета;
- недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы руководителя/работника университета могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами университета;
- отказ руководителями/работниками университета от участия во взаимоотношениях с деловыми партнерами университета, за исключением ведения дел от имени университета в пределах своих полномочий определенных локальными нормативным документами университета;
- недопущение случаев оказания влияния на решения руководителей структурных подразделений университета с целью приема на работу, увольнения, а также перемещения работников и получения ими новых должностей;
- отказ руководителей/работников университета от осуществления или организации конкурентной деятельности по отношению к интересам Университета;
- отказ руководителей/работников университета, имеющих доступ к информации (инсайдерская информация) от ее использования в личных целях;
- обеспечение осуществления деятельности по сбору, систематизации и оценке Деклараций о конфликте интереса (Приложение №2). Указанная Декларация обязательна для ежегодного заполнения лицами, указанными в Перечне должностей в Университете, связанных с высоким уровнем

коррупционного риска[1], в том числе при первичном назначении на указанные должности, а так же при их замещении;

- своевременное, разумное и справедливое разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов;

- уведомление работником своего работодателя о возможности возникновения конфликта интересов, как только ему об этом станет известно, в соответствии с формой, приведенной в Приложении № 3 к настоящему Положению;

- отказ от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- самоотвод от исполнения служебных обязанностей в порядке в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

- передача принадлежащих работнику ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации в случае, если владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) может привести к конфликту интересов (распространяется на работников, занимающих должности, включенные в перечень должностей, замещаемых на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации[2]).

5.2. Работники, замещающие должности ректора, главного бухгалтера и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий и граждане, претендующие на замещение таких должностей, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Университета, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Ограничения при приеме и осуществлении трудовой деятельности в виде близкого родства или свойства сотрудников, если их деятельность связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, распространяется и на работников Университета, замещающих иные должности, при условии, что это может привести к возникновению конфликта интересов.

---

[1] Приложение № 1 Положения об антикоррупционной политике ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России П-66-23, утв. 21.02.2023.

[2] Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.03.2023 № 107н "О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 июля 2013 г. № 462н "О перечне должностей, замещаемых на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации, при назначении на которые и при замещении которых граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей" (Зарегистрирован 18.04.2023 № 73079)

6. Урегулирование конфликта интересов

6.1. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Университета влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Университета, третьих лиц или государства в целом, способное причинить вред правам и законным интересам Университета, третьих лиц или государства.

6.2. В Университете установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов (в соотв. с Приложением № 2 к настоящему Положению) лицами, указанными в абз. 12 п. 5.1 Положения).

6.3. Рассмотрение представленных Университету сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Университет 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.

6.4. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан:

- сообщить в письменной форме непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по урегулированию конфликта интересов по согласованию с руководством в соответствии с настоящим Положением.

6.5. В том случае, если конфликт интересов не урегулирован, рассмотрением вопроса занимается Комиссия по профилактике коррупционных нарушений Университета (далее - Комиссия), состав которой подлежит ежегодной ротации в соответствии с п. 4.4 Положения о комиссии по профилактике коррупционных правонарушений ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России П-183-22 (утв. 01.02.2022).

6.6. Для урегулирования конфликта интересов могут применяться следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Университета 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт, с интересами Университета;
- увольнение работника из Университета 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

6.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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.

6.8. При возникновении конфликта интересов работника Университета, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Университета.

7. Совместная работа родственников

7.1. Под близкими родственниками работника Университета в рамках настоящего Положения понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные братья и сестры, дедушки и

бабушки, внуки.

7.2. В Университете ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного, допускаются по решению Комиссии.

7.3. Комиссией может быть наложено ограничение на участие работников, являющихся родственниками, в одном процессе принятия решений.

7.4. В иных случаях потенциального конфликта интересов совместная работа близких родственников в Университете допускается также по решению Комиссии.

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Лицом, ответственным за прием и систематизацию сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений, обращений (далее - уведомление) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также деклараций конфликта интересов, является – начальник отдела кадров, в случае его отсутствия – руководитель структурного подразделения работника Университета.

8.2. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать лицам, указанным в п. 8.1. настоящего Положения, о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

8.3. Полученная информация ответственными лицами, указанными в п. 8.1. настоящего Положения, регистрируется в Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение № 4 к настоящему Положению), и, в случае невозможности урегулирования конфликта интересов ответственными лицами, немедленно передается на рассмотрение в Комиссию.

Состав Комиссии формируются таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения, и утверждаются приказом ректора Университета. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае

соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

Заседание Комиссий проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании Комиссии работник указывает в уведомлении.

Заседание Комиссии может проводиться в отсутствие работника в случае:

а) если в уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;

б) если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии.

На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

8.4. Проверка информации о возникших (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Комиссией в месячный срок. По решению председателя Комиссии, срок проверки может быть продлен до двух месяцев. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

8.5. По итогам рассмотрения уведомления Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае Комиссия рекомендует указанному лицу принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует ректору Университета применить к указанному лицу конкретную меру ответственности.

8.6. Решение Комиссии оформляется протоколом. Член Комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым работник должен быть ознакомлен.

8.7. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов принимается ректором Университета в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания

Комиссии.

В случае, когда конфликт интересов касается работников Университета, замещающих должности, входящие в перечень должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей[3], уведомление о возникновении конфликта интересов передается на рассмотрение в отдел профилактики коррупционных и иных правонарушений Департамента управления делами и кадров Министерства здравоохранения Российской Федерации по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации, и урегулированию конфликта интересов.

9. Ответственность работников Университета за несоблюдение настоящего Положения.

9.1. Все работники Университета должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать закрепленные в нем принципы и требования.

9.2. Руководители структурных подразделений Университета являются ответственными за обеспечение контроля за соблюдением требований настоящего Положения своими подчинёнными, в том числе за сокрытие информации, которая может выявить конфликт интересов.

9.3. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Университета могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;
2) выговор;

[3] В соотв. с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.07.2013 № 462н «О перечне должностей, замещаемых на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации, при назначении на которые и при замещении которых граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» (зарегистрировано в Минюсте России 30.08.2013 № 29815).

3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.5. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Университетом ответственность в размере убытков, причиненных им Университету. Если убытки причинены Университету несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Университетом является солидарной.

Приложение № 1

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Университета в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Университета участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Университета или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Университетом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Университета принимает решение о закупке Университетом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Университета или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Университетом,

намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Университета или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Университета, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Работник Университета использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приложение № 2

Декларация конфликта интересов.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Положением о конфликте интересов ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России.

_____

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого (ФИО работника и должность, заполнившего Декларацию)	
Дата заполнения: *Прим. не ранее 1 января* и *не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным*	
Декларация охватывает период времени	с 01.01.20__ по 31.12.20 ___

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 начальником. 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.

Внешние интересы

1. Владеете ли Вы (члены Вашей семьи) ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) или любыми другими финансовыми интересами:[4]

1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Университетом (компании-подрядчике и т.п.)?

(да / нет) _____

1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Университетом или

[4] При ответе «да» на какой-либо из вопросов данного пункта в заключительной части Декларации следует указать о ком идет речь (Вы или кто-либо из членов Вашей семьи).

ведет с ней переговоры?

(да / нет) _____

1.3. В компании или организации, выступающей стороной в судебном разбирательстве с Университетом?

(да / нет) _____

2. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо деятельности, которая конкурирует с интересами Университета в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития вуза?

(да / нет) _____

Личные интересы:

Общие:

3. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Университета (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, договора, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

(да / нет) _____

4. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на взаимоотношения между Университетом и другим учреждением, организацией?

(да / нет) _____

Для педагогических работников:

5. Оказываете ли Вы дополнительные образовательные услуги в учебное время?

(да / нет) _____

6. Оказываете ли Вы дополнительные образовательные услуги во внеучебное время? Если «да», то какой объем данных услуг?

(да / нет) _____

7. Собираете ли Вы денежные средства на нужды кафедры, университета?

(да / нет) _____

8. Получаете ли Вы небезвыгодные предложения от обучающихся, которых обучаете?

(да / нет) _____

9. Участвуете ли Вы в распределении мер поощрения для обучающихся? Решаете ли Вы вопросы о поощрении обучающихся в соответствии с установленными Университетом видами и условиями

поощрения за успехи в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности?

(да / нет) _____

Взаимоотношения с государственными служащими

10. 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 приобретения новых возможностей для Вас как работника Университета, Университета в целом?

(да / нет) _____

Инсайдерская информация

11. 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.), принадлежащие Университету и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации во время исполнения своих обязанностей?

(да / нет) _____

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

(да / нет) _____

Ресурсы Университета

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

(да / нет) _____

14. 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, являющимися собственностью Университета?

(да / нет) _____

Равные права работников

15. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Университете?

(да / нет) _____

16. Если Вы ответили «да» на вопрос 15, сообщите связано ли осуществление трудовой деятельности с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому?

(да / нет)_____

17. Работает ли в Университете какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

(да / нет) _____

18. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Университет; 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?

(да / нет) _____

Подарки и деловое гостеприимство

19. Нарушали ли Вы требования Положения об антикоррупционной политике раздел 11 («Порядок сообщения работником о получении подарка»), раздел 12 («Контроль представительских расходов»).

(да / нет) _____

Другие вопросы

20. 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?

(да / нет) _____

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

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

Подпись _____ ФИО_____

Решение непосредственного начальника декларанта
(отметить «V»):

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 организации	
Конфликт интересов обнаружен. Я передал декларацию для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов.	

_____

Ф.И.О.,
подпись непосредственного начальника декларанта

Приложение № 3

_____
(Ф.И.О. непосредственного руководителя)
от _____
(Ф.И.О.,
_____
должность
_____
контактный телефон)

Уведомление
работника о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения

В соответствии со статьей 11.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ “О противодействии коррупции” я, _____
(Ф.И.О. работника, замещаемая должность)
_____
уведомляю о возможности возникновения конфликта интересов, который состоит в следующем:
_____
(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) может повлиять или влияет на исполнение должностных обязанностей и при которой может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника
_____
и правами и законными интересами граждан, других организаций, способное привести к причинению ущерба правам
_____
и законным интересам граждан, организаций, общества и государства)
_____
(указываются меры, направленные на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов,
_____
предпринятые работником, если такие меры предпринимались)

_____ _____ _____
(дата) (подпись) (инициалы и фамилия работника)

Приложение № 4

Форма

Журнал
регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения
ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России

Начат: «__» _____ »20 г.
Окончен: «__»_____ »20 г.
На ____ листах

Страница журнала

№ и дата регистрации уведомления	Сведения о работнике, подавшем уведомление			Ф.И.О., подпись лица, принявшего уведомление	Примечание
	Ф.И.О.	Должность	Номер телефона		

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Разработал:

Фамилия, инициалы	Должность	Подпись	Дата
Филатов А.З.	Помощник проректора		26.04.2023

Согласовано:

Фамилия, инициалы	Должность	Подпись	Дата согласования
Верхотуров А.А.	Проректор по АК и ВР		26.04.2023г
Москвин А.В.	Представитель руководства в области качества		28.04.2023
Коннова Е.И.	Начальник отдела кадров		28.04.2023
Сокирченко О.П.	Начальник юридического отдела.		28.04.2023

Лист ознакомления

№ п./п.	ФИО, должность	Личная подпись, дата	Примечания