

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
от 28.12.2017 № 1180

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко Минздрава России

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях минимизации рисков возникновения коррупционных факторов и конфликта интересов в рамках деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – университет).

Случаи возникновения у работников университета личной заинтересованности, которые приводят или могут привести к конфликту интересов, предотвращаются в целях недопущения причинения вреда университету, а также правам и законным интересам граждан.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства РФ от 05.07.2013 N 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции»;
- 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»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013);
- иными федеральными и локальными правовыми актами.

1.3. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и

при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

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.

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

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Меры предупреждения конфликта интересов:

1) регламентация в университете процедур предупреждения антикоррупционных мероприятий, в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение;

2) донесение до работников университета понимания важности и необходимости соблюдения антикоррупционных мероприятий в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение;

3) оценка рисков коррупционной подверженности;

4) своевременное сообщение о возникновении предконфликтной ситуации;

5) соблюдение руководителями/работниками университета требований законодательства Российской Федерации, Устава университета, настоящего Положения, а также иных локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов университета;

6) осуществление руководителями/работниками университета своих функций/полномочий, при осуществлении служебных (трудовых)/договорных обязанностей в отношении университета только исходя из интересов университета;

7) недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы руководителя/работника университета могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами университета;

8) 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 нормативными документами университета;

9) 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;

10) отказ руководителей/работников университета от осуществления или организации конкурентной деятельности по отношению к интересам университета;

11) отказ руководителей/работников университета, имеющих доступ к информации (инсайдерская информация) от ее использования в личных целях;

12) обеспечение осуществления деятельности по сбору, систематизации и оценке Деклараций о конфликте интереса;

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

14) обеспечение своевременного рассмотрения негативной информации об университете в средствах массовой информации и иных источниках и осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления такой информации.

2. Принципы по управлению конфликтом интересов.

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в университете 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.

3. Обязанности работников университета в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

3.1. Обязанности работников университета в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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 (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. К мерам, принимаемым работником, направленным на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов, относятся:

уведомление своего работодателя о возможности возникновения конфликта интересов, как только ему об этом станет известно;

отказ от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

самоотвод в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

передача принадлежащих ему 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).

3.3. 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.

4. Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов.

4.1. Выявление и раскрытие конфликта интересов осуществляется в следующем порядке:

1) выявление и раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) ежегодное раскрытие сведений по состоянию на 31 декабря соответствующего года (ежегодное декларирование);

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. При приеме на работу:

- кандидат на вакантную должность обязан сообщить любую информацию, которая может выявить конфликт интересов;

- управление кадров университета, помощник ректора по безопасности вправе проводить проверку персональных данных кандидата на вакантную должность, в том числе на предмет выявления потенциального конфликта интересов.

4.3. Ежегодное декларирование.

Ежегодное декларирование сведений о конфликте интересов осуществляют:

Декларанты - работники университета, занимающие должности, замещение которых связано с коррупционными рисками.

Ежегодно до 15 декабря каждого года начальник управления кадров производит рассылку Деклараций конфликта интересов по форме согласно приложению №1.

Декларация содержит два раздела. Первый раздел заполняется работником. Второй раздел заполняется его непосредственным начальником. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке в установленном порядке.

Декларанты заполняют Декларации в период не ранее 1 января и не позднее 15 января года, следующего за отчетным, и передают их начальнику управления.

Сведения, содержащиеся в декларации, носят строго конфиденциальный характер и предназначены исключительно для внутреннего пользования университета. Содержание декларации не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

В срок до 20 января следующего года начальник управления кадров формирует реестр полученных деклараций за предыдущий год и направляет реестр и полученные декларации для проведения проверки задекларированных сведений на наличие/отсутствие конфликта интересов председателю Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Срок проведения проверки 5 рабочих дней.

По результатам проверки задекларированных сведений на наличие/отсутствие конфликта интересов проводится заседание Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов по вопросу рассмотрения информации, указанной в декларациях о конфликте интересов.

Проверенные декларации и заключения Комиссии по каждому Декларанту хранятся в личном деле, в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

4.4. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов осуществляется письменном виде. Допускается первоначальное

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

Порядок уведомления работодателя о возможности возникновения конфликта интересов устанавливается приказом ректора.

Университет берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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 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.

5. Порядок урегулирования конфликта интересов.

5.1. В целях урегулирования конфликта интересов могут применяться следующие меры:

- 1) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;
- 2) усиление контроля за исполнением работником своих должностных обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
- 3) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 4) 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;
- 5) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 6) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 7) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 8) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 9) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;
- 10) увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 11) 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;
- 12) увольнение работника по инициативе работодателя непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

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

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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Ответственность.

6.1. Невыполнение работниками университета требований, установленных настоящим Положением, является нарушением, влекущим применение мер дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

5.2. Работники университета, в том числе руководители структурных подразделений, несут персональную ответственность за сокрытие информации, которая может выявить конфликт интересов.

Принято решением ученого совета университета 28.12.2017 (протокол № 4).

Приложение № 1
к положению
о конфликте интересов

Декларация конфликта интересов.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Положением о конфликте интересов ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко Минздрава России.

_____ (подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого (ФИО работника и должность, заполнившего Декларацию)	
Дата заполнения: <i>Прим. не ранее 1 января и не позднее 15 января года, следующего за отчетным</i>	
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.

Раздел 1

Внешние интересы

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

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

(да / нет) _____

¹ 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).

1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с университетом или 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 бонусов» для обучающихся? Решаете ли Вы вопросы о поощрении обучающихся в соответствии с установленными университетом видами и условиями поощрения за успехи в учебной, физической, 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, врачебную тайну 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 организации

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 университета?
(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) _____

Раздел 2**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