

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»
ИНН 6167015929

344006 г. Ростов - на - Дону, пр. Соколова, 18 в
тел/факс 2-405-685

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГУП РО «Фармацевтический центр»

(наименование должности руководителя юридического лица, Ф.И.О.)

Приказом от «30» августа 2018 г. № 49/1

/Тодуа И.И./

(Ф.И.О.)

30.08.2018 года

**Положение
о конфликте интересов**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Положение является внутренним документом ГУП РО «Фармацевтический центр» (далее по тексту - Предприятие), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Предприятия (далее по тексту - Работник) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в Положении понимается 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 обязанностей (осуществление полномочий) <1>.

1.4. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3 Положения, 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 лицо, указанное в п. 1.3 Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие Положения распространяется на всех Работников, находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание Положения доводится до сведения всех Работников Предприятия.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов на Предприятии

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов на Предприятии положены следующие принципы:

- 2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- 2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- 2.1.4. Соблюдение баланса интересов Предприятия и Работника при урегулировании конфликта интересов.
- 2.1.5. Защита Работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт Работником и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

3. Обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. В Положении закреплены следующие обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- 3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- 3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов Работником Предприятия и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- 4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- 4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Руководителем Предприятия из числа Работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов <2>.

4.4. Форма уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов определяются, в соответствии с п. 2.2. Порядка урегулирования выявленного конфликта интересов на Предприятии.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией, в соответствии с п. 2.5.1. Порядка урегулирования выявленного конфликта интересов на Предприятии.

4.5. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией (п.4.4. Положения), с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие

способы его разрешения:

- 4.9.1. Ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Работника.
- 4.9.2. Добровольный отказ Работника Предприятия, 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.
- 4.9.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей Работника.
- 4.9.4. Временное отстранение Работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
- 4.9.5. Перевод Работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- 4.9.6. Передача Работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
- 4.9.7. Отказ Работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- 4.9.8. Увольнение Работника с Предприятия по инициативе Работника.
- 4.9.9. 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.
- 4.10. На Предприятии для Работников может быть организовано заполнение декларации о конфликте интересов.
- 4.11. 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 Предприятия.
- 4.12. В случае совершения Работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации <3>.

5. Заключительные положения

- 5.1. Положение утверждается решением директора Предприятия и вступает в силу с момента его утверждения.
- 5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением директора Предприятия, по рекомендации комиссии по противодействию коррупции Предприятия.
- 5.3. Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Информация для сведения:

<1> Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в организации установлены п. 4.1 Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

<2> Таким лицом может быть непосредственный начальник Работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д. (см. п. 4.2 Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013).

<3> См. ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.