

Минздрав России

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Сибирский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБОУ ВО СибГМУ Минздрава России)



УТВЕРЖДАЮ  
И.о. ректора

Е.С.Куликов

14.09.2021

## ПОЛОЖЕНИЕ

г. Томск

14.09.2021

№ 78

*О конфликте интересов работников*

### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о конфликте интересов работников (далее – положение) введено взамен положения от 12.08.2014 № 43 «О конфликте интересов работников».
- 1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями:
  - 1.2.1. Трудового кодекса Российской Федерации;
  - 1.2.2. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
  - 1.2.3. Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - 1.2.4. Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
  - 1.2.5. постановления Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 № 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» (далее – Постановление № 568);
  - 1.2.6. приказа Минздрава России 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 своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» (далее соответственно – Приказ № 462н, Перечень должностей);
  - 1.2.7. приказа Минздрава России от 31.07.2015 № 508н «О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора,



в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей» (далее – Приказ № 508н);

1.2.8. приказа Минздрава России от 17.09.2015 № 643н «Об утверждении порядка принятия работниками, замещающие 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» (далее – Приказ № 643н);

1.2.9. методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013).

## 2. Используемые понятия и определения

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ФГБОУ ВО СибГМУ Минздрава России (далее – Учреждение) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

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) работником Учреждения 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 работник Университета и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.1.1. Конфликт интересов педагогического работника – это 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.

2.1.2. Конфликт интересов медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности либо члена медицинской профессиональной некоммерческой организации, участвующего в разработке клинических рекомендаций, или члена научно-практического совета – это ситуация, при которой у перечисленных лиц 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, а также иных обязанностей, в том числе связанных с разработкой и рассмотрением клинических рекомендаций, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

2.2. Работник – лицо, состоящее с Учреждением в трудовых отношениях;

2.2.1. Медицинский работник – работник Учреждения, в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности.

Под медицинской деятельностью понимается профессиональная деятельность по



оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональная деятельность, связанная с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях;

2.2.2. Педагогический работник – работник Учреждения, выполняющий обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

### 3. Цели положения

3.1. Положение утверждено для достижения следующих целей:

3.1.1. Предотвращение и (или) урегулирование конфликта интересов в деятельности работников Учреждения независимо от занимаемой должности.

3.1.2. Соблюдение работниками, замещающими отдельные должности в Учреждении, ограничений, запретов и обязанностей, установленных Постановлением № 568, Приказом № 462н, Приказом № 508н.

3.1.3. Соблюдение ограничений, налагаемых на медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

3.1.4. Соблюдение педагогическими работниками Учреждения запрета на оказание платных образовательных услуг обучающимся в Учреждении лицам, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника, установленного Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» запрета

3.1.5. Соблюдение установленного пунктом 4 Постановления № 568 запрета на осуществление в Учреждении трудовой деятельности лиц, находящихся в отношениях близкого родства или свойства с ректором, главным бухгалтером, а также лицами, замещающими должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий, в условиях непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из указанных лиц другому.

3.2. Задачей Учреждения по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3.3. Ознакомление с настоящим положением лиц, принимаемых на работу в Учреждение, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Действующая редакция положения размещается на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет» (далее – сеть «Интернет») и является доступной для всех пользователей.

### 4. Принципы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

4.1. Работа по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов осуществляется в Учреждении в соответствии со следующими принципами:

4.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения



при раскрытии (выявлении) каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.1.4. Соблюдение балансов интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о возможном конфликте интересов или о возникшем конфликте интересов, который был своевременно предотвращен (раскрыт) работником и урегулирован Учреждением.

4.1.6. Соблюдение процедур предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов, установленных действующим законодательством и положением.

## **5. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов**

5.1. К наиболее вероятным ситуациям конфликта интересов работника Учреждения относятся следующие ситуации.

5.1.1. Работник в ходе выполнения трудовых обязанностей в любой форме участвует в принятии решений, в результате которых возникает возможность получения доходов или каких-либо выгод (преимуществ) данным работником и (или) лицами, находящимися с ним в близком родстве или свойстве, а также гражданами и (или) организациями, с которыми работник и лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

5.1.2. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении его близких родственников, свойственников или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.

5.1.3. Работник участвует (в силу должностного положения или локального нормативного акта Учреждения) в любой форме в процедуре аттестации лица, с которым связана его личная заинтересованность.

5.1.4. Работник имеет обязательства имущественного характера перед подчиненными или подконтрольными ему работниками Учреждения.

5.1.5. Работник имеет обязательства имущественного характера перед учредителями, руководителями организаций, являющихся контрагентами или конкурентами Учреждения.

5.1.6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает подарок стоимостью более трех тысяч рублей от подчиненного работника или от работника Учреждения, в отношении которого он выполняет контрольные функции.

5.1.7. Работник Учреждения, его родственник, свойственник или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей гражданско-правовые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения, или являющейся конкурентом Учреждения.

5.1.8. Работник владеет долями в капитале, паями, акциями и иными ценными бумагами, эмитентом которого является юридическое лицо, с которым Учреждение вступает в гражданско-правовые отношения при участии указанного работника.

5.1.9. Работник принимает решения об установлении (сохранении) гражданско-правовых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

5.1.10. Работник принимает решения об установлении, сохранении или прекращении



деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

5.1.11. Работник Учреждения получает возможность использовать информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для извлечения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность.

5.1.12. Педагогический работник рассматривает поступившее ему от обучающегося Учреждения предложение об оказании платных образовательных услуг.

5.2. Приведенный перечень возможных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим.

## **6. Обязанности Учреждения по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов**

6.1. Учреждение принимает следующие меры, направленные на предотвращение конфликта интересов работниками Учреждения:

6.1.1. Обеспечивает соблюдение установленного пунктом 4 Постановления № 568 запрета на осуществление в Учреждении трудовой деятельности лиц, находящихся в отношениях близкого родства или свойства с ректором, главным бухгалтером, лицами, замещающими должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий, в условиях непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из указанных лиц другому.

6.1.2. Выполняет требование пункта 2 Приказа № 508н в части доведения до сведения граждан, претендующих на замещение должностей, и работников, замещающих должности, указанные в Перечне должностей, информации об ограничениях, запретах и обязанностях, установленных Постановлением № 568, для лиц, замещающих указанные должности;

6.1.3. Выполняет требования пункта 2 Приказа № 462н в части внесения в трудовые договоры с гражданами, замещающие должности, указанные в Перечне должностей, положений об обязанности предоставления ими сведений 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 (далее – сведения о доходах) и об ответственности за невыполнение данной обязанности.

6.1.4. Осуществляет в порядке, установленном Минздравом России, прием, передачу в Минздрав России и размещение в сети «Интернет» сведений о доходах, предоставляемых работниками, замещающими в Учреждении должности, включенные в Перечень должностей.

6.1.5. Обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с настоящим положением и Кодексом этики и поведения работников.

6.1.6. Проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до сведения работников Учреждения содержания настоящего положения и Кодекса этики и поведения работников;

6.1.7. Создает коллегиальный орган, уполномоченный рассматривать вопросы соблюдения работниками требований законодательства и локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих предотвращение и (или) урегулирование конфликта интересов, а также предоставление обязанными лицами сведений о доходах (далее – комиссия по соблюдению требований законодательства о противодействии коррупции,



Комиссия). Утверждает состав и положение о данном органе, обеспечивает его работу.

6.1.8. Обеспечивает рассмотрение комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений уведомлений и иной информации о конфликте педагогического работника.

6.1.9. Уведомляет в установленный законом срок Минздрав России о конфликте интересов медицинского работника и фармацевтического работника.

6.1.10. Принимает управленческие, организационно-распорядительные меры, направленные на предотвращение, минимизацию последствий выявленного конфликта интересов.

6.1.11. Осуществляет внутренний контроль за соблюдением требований положения.

## **7. Обязанности работника**

### **по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов**

7.1. В целях предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов каждый работник Учреждения обязан:

7.1.1. При выполнении трудовых (должностных) обязанностей в первую очередь руководствоваться интересами Учреждения.

7.1.2. Избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.

7.1.3. Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов.

7.1.4. Отказаться от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

7.1.5. Уведомить в установленном порядке своего работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

7.1.6. Принять меры по урегулированию конфликта интересов в соответствии с принятым ректором решением.

7.2. В целях предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов работник Учреждения, должность которого включена в Перечень должностей, помимо мер, указанных в пунктах 6.1.1 – 6.1.6 настоящего положения, обязан принимать следующие меры, предусмотренные Приказом № 643н:

7.2.1. Заявить самоотвод от исполнения им трудовой функции, должностной обязанности, при исполнении которых возник конфликт интересов или появилась возможность его возникновения;

7.2.2. Передать принадлежащие ему ценны бумаги, акции (доли участия, пай 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.

## **8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником**

8.1. Обязанность уведомить работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, возлагается на каждого работника Учреждения независимо от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций.



8.2. Ответственными за прием от подчиненных работников уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление о конфликте интересов), являются следующие должностные лица Учреждения:

- проректоры по направлениям деятельности;
- главный врач;
- руководители структурных подразделений, имеющих прямую подчиненность ректору, проректорам по направлениям деятельности или главному врачу клиник.

8.3. При наличии у работника оснований полагать, что урегулирование конфликта интересов затронет вопросы личной заинтересованности непосредственного руководителя и (или) вышестоящего руководителя, он вправе обратиться с уведомлением о конфликте интересов непосредственно к председателю комиссии по соблюдению требований законодательства о противодействии коррупции.

8.4. Уведомление о конфликте интересов составляется работником в письменном виде по форме согласно приложению № 1 к положению.

8.5. Принятое от работника уведомление о конфликте интересов в суточный срок передается лицом, его принявшим, в управление комплексной безопасности для учета в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновении конфликта интересов (далее – Журнал) по форме согласно приложению № 2 к положению.

8.6. Ведение Журнала осуществляется начальником отдела контроля формирования закупок.

8.7. Зарегистрированное в Журнале уведомление о конфликте интересов в день регистрации передается председателю комиссии по соблюдению требований законодательства о противодействии коррупции. При отсутствии председателя Комиссии уведомление передается секретарю Комиссии.

8.7.1. Уведомление о конфликте интересов медицинского работника в день регистрации в Журнале передается главному врачу клиник для принятия решения о направлении соответствующего уведомления в Минздрав России.

8.7.2. Уведомление о конфликте интересов педагогического работника в день регистрации в Журнале передается проректору по учебной работе для рассмотрения на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **9. Порядок рассмотрения уведомления о конфликте интересов**

9.1. Уведомление работника о конфликте интересов рассматривается комиссией по соблюдению требований законодательства о противодействии коррупции.

9.2. Уведомление о конфликте интересов педагогического работника рассматривается комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.3. Уведомление о конфликте интересов медицинского работника, фармацевтического работника не позднее семи календарных дней со дня регистрации в Учреждении направляется в Минздрав России для рассмотрения Комиссией Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и деятельности.



## **10. Способы урегулирования конфликта интересов**

10.1. Решение о выборе способа урегулирования конфликта интересов принимает ректор. Решение комиссии по соблюдению требований законодательства о противодействии коррупции, принятое по результатам рассмотрения информации о конфликте интересов, носит для ректора рекомендательный характер.

10.2. С целью предотвращения (урегулирования) конфликта интересов могут быть приняты следующие решения:

10.2.1. Ограничение работнику доступа к информации, владение которой связано с личной заинтересованностью, приводит или может привести к возникновению конфликта интересов.

10.2.2. Отстранение (постоянное или временное) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, разрешение которых связано с его личной заинтересованностью.

10.2.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

10.2.4. Перевод работника на иную должность в Учреждении;

10.2.5. Увольнение работника по собственному желанию;

10.2.6. Увольнение работника по инициативе работодателя за нарушение требований действующего законодательства, настоящего положения.

10.3. Приведенный перечень способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. По результатам рассмотрения информации о выявленном конфликте интересов Комиссия вправе рекомендовать ректору использование иной формы урегулирования конфликта интересов.

При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается степень личной заинтересованности работника в создавшейся ситуации и вероятность причинения ущерба интересам Учреждения.

## **11. Ответственность за несоблюдение положений о конфликте интересов**

11.1. За несоблюдение требований локальных нормативных актов Учреждения, изданных в целях противодействия коррупции, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

11.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, а также за непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей трудовой договор с работником может быть расторгнут работодателем в соответствии с пунктом 7.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящее положение вступает в силу со дня утверждения.

12.2. Решение о внесении изменений, дополнений в положение принимается ректором по представлению председателя комиссии по соблюдению требований



законодательства о противодействии коррупции.

12.3. Настоящее положение действует до его отмены или принятия нового положения.

Начальник управления  
комплексной безопасности



О.А. Донсков



Приложение 1 к положению  
от 14.09 2021 № 78  
«О конфликте интересов работников»

Ректору ФГБОУ ВО СибГМУ  
Минздрава России

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (структурное подразделение)

\_\_\_\_\_ телефон: \_\_\_\_\_

УВЕДОМЛЕНИЕ  
о конфликте интересов

В соответствии с пунктом 6.1.5 положения о конфликте интересов работников ФГБОУ ВО СибГМУ Минздрава России, я \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о наличии у меня личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, принятии деловых решений:

\_\_\_\_\_ (описание личной заинтересованности, конфликта интересов)

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись работника)

\_\_\_\_\_ (расшифровка)







Приложение 2 к положению  
от 14.08. 2021 № 28  
«О конфликте интересов работников»

ЖУРНАЛ  
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности  
или возникновении конфликта интересов

Начат: « \_\_\_ » \_\_\_ 20 \_\_\_ г.  
Окончен: « \_\_\_ » \_\_\_ 20 \_\_\_ г.  
На \_\_\_ листах







