



**ЦЕНТРАЛЬНАЯ  
МЕДИЦИНСКАЯ  
БАЗА**

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«ЦЕНТРАЛЬНАЯ МЕДИЦИНСКАЯ БАЗА»

190121, САНКТ-ПЕТЕРБУРГ,  
УЛ. ПСКОВСКАЯ, Д. 10-12,  
ЛИТ. А, ПОМ. 1-Н

ИНН 7826679163

КПП 783901001

ОГРН 1027810273260

+7 (812) 325-95-20

INFO@TSMB.RU

WWW.TSMB.RU

Утверждено  
Приказом ООО «ЦМБ»  
от 10.06.2019 г. № 29

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ООО «ЦМБ»**

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ООО «ЦМБ» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Планом реализации антикоррупционных мероприятий, утвержденным Приказом ООО «ЦМБ» (далее – Общество) от 10.06.2019 г. № 28, и другими нормативными правовыми актами, действующими в сфере противодействия коррупции, выявления и урегулирования конфликтов интересов.

1.2. Настоящим Положением устанавливается порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### 2. Понятия и определения.

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им 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 им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и надлежащим выполнением трудовых обязанностей.

В случае возникновения конфликта интересов работник обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Общества.

### 3. Цели и задачи Положения

3.1. Целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов для Общества является недопущение коррупционных проявлений в деятельности работников.

3.2. Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### 4. Круг лиц попадающих под действие настоящего Положения.

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Общества, находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности, стажа и иных условий.

### 5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе.

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества 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) Обществом.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Общества и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

6.1. В Обществе установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в случае возникновения соответствующей ситуации.

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

6.3. Общество гарантирует соблюдение полной конфиденциальности при рассмотрении представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Для урегулирования конфликта интересов в Обществе создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия), персональный состав которой утверждаются приказом.

6.5. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может принять одно из следующих решений:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место.

6.7. В случае если конфликт интересов имеет место, Комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

- увольнение работника из Общества по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе Общества в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей.

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

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

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

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

7.1. Все работники Общества вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий должны выполнять обязанности в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Общества, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

8.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений и за реализацию антикоррупционной политики.

Информация (заявление) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов подлежит обязательной регистрации в течение одного рабочего дня с момента поступления в Журнале регистрации сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Обществе, который прошивается, пронумеровывается, заверяется подписью директора Общества, печатью Общества.

8.2. Рассмотрение полученной информации производится коллегиально Комиссией.