

Территориальный  
фонд обязательного  
медицинского страхования  
Мурманской области

ПРИКАЗ № 669  
от «21» ноября 2017 г.  
г. Мурманск

Об утверждении  
Положения о конфликте интересов  
ТФОМС Мурманской области

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области (Приложение к настоящему Приказу).
2. Главному специалисту – заведующему общим отделом (Трусова Л.В.) обеспечить ознакомление работников с настоящим Приказом.
3. Начальнику отдела информационного обеспечения (Сироткин Д.А.) разместить настоящий Приказ на официальном сайте ТФОМС Мурманской области в сети Интернет.
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.
5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

В.А. Акульчев

Визы:

Маган С.В.

Гончарова М. А.

Кривошей М.Л.

Логинов Р.В.



Утверждено  
приказом ТФОМС Мурманской области  
от 21.11.2017 № 469

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ТФОМС Мурманской области

### 1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области (далее – ТФОМС Мурманской области), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ТФОМС Мурманской области в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законными интересами ТФОМС Мурманской области.

1.4. Под личной заинтересованностью работника понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких – либо выгод, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ТФОМС Мурманской области и находящихся с ним в трудовых отношениях (далее – работники), вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится под роспись до сведения лиц, указанных в п. 1.5. Действующая редакция размещается в информационной системе сети Интернет на сайте ТФОМС Мурманской области и является доступной для всех пользователей.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ТФОМС Мурманской области положены следующие принципы:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. конфиденциальность процесса уведомления о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.3. соблюдение баланса интересов ТФОМС Мурманской области и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

3.1. Работники ТФОМС Мурманской области в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

3.1.1. при принятии решений и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ТФОМС Мурманской области без учета своих личных интересов, интересов своих родственников;

3.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3. уведомлять о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. 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. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтов интересов других работников.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, по формам согласно приложению № 1 и № 2 к настоящему Положению.

4.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее - журнал регистрации).

4.5. Журнал регистрации ведется и хранится в общем отделе ТФОМС Мурманской области, по форме согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

4.6. ТФОМС Мурманской области берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия) с целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8. По результатам проверки поступившей на рассмотрение Комиссии информации ею должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

4.10. В случае если Комиссия решает, что конфликт интересов имеет место, то ею могут быть предложены директору следующие способы его разрешения:

4.10.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.10.2. 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;

4.10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.10.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.10.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.10.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ТФОМС Мурманской области;

4.10.8. увольнение работника из ТФОМС Мурманской области по инициативе работника;

4.10.9. 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.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ТФОМС Мурманской области.

4.12. Примерный перечень типовых ситуаций конфликта интересов приведен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

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

5.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в том числе уведомлений по формам согласно приложению № 1 и № 2 к настоящему Положению является специалист, осуществляющий работу по кадровому делопроизводству.

5.2. Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до сведения директора, должностного лица, ответственного за противодействие коррупции, с тем, чтобы организовать заседание Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицу, указанному в п. 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.4. При совпадении члена Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов и заинтересованного лица в одном лице, такой член Комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.

## **6. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

6.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением директора по представлению Комиссии, либо должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в ТФОМС Мурманской области.

7.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов

Руководителю \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» я, \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии решения):

---

---

---

---

---

---

---

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка)

Уведомление зарегистрировано  
в журнале регистрации

«\_\_\_» 20 \_\_\_ № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись ответственного лица)

Приложение № 2  
к Положению о конфликте интересов

Руководителю \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)  
от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» я, \_\_\_\_\_,

настоящим уведомляю о личной заинтересованности/возникшем/имеющемся конфликте интересов (нужное подчеркнуть) у \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

в решении следующего вопроса (принятия решения)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(описать в чем выражается конфликт интересов)  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка)

Уведомление зарегистрировано  
в журнале регистрации

«\_\_» 20 \_\_ № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись ответственного лица)

Приложение № 3  
к Положению о конфликте интересов

**ЖУРНАЛ**  
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности  
или возникновения конфликта интересов

Начат: " " 20 г.  
Окончен: " " 20 г.  
На " " листах

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата и время регистрации уведомления	Ф.И.О., должность работника подавшего уведомление	Краткое содержание уведомления	Кол-во листов	Ф.И.О. регистрирую- щего уведомле- ние	Подпись регистрирую- щего уведомле- ние	Подпись работника, подавшего уведомле- ние	Особые отметки
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Приложение № 4  
к Положению о конфликте интересов

**Примерный перечень  
типовых ситуаций конфликта интересов**

Настоящий перечень разработан в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013г.)

Под определение «конфликта интересов» подпадает множество конкретных ситуаций, в которых работник ТФОМС Мурманской области может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей.

Учитывая, что частные интересы работников разнообразны, составить исчерпывающий перечень ситуаций конфликта интересов не представляется возможным, в настоящем перечне выделен только ряд ключевых областей и сфер, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

1. Работник ТФОМС Мурманской области 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.

Пример: работник, принимающий решения, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

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

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

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии, увеличении надбавок к заработной плате и пр.) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

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 ТФОМС Мурманской области или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с ТФОМС Мурманской области, намеревающейся установить

такие отношения.

Пример: работник ТФОМС Мурманской области, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника ТФОМС Мурманской области.

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

4. Работник ТФОМС Мурманской области принимает решение о закупке 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 ТФОМС Мурманской области или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с ТФОМС Мурманской области, намеревается установить такие отношения.

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

Пример: работник ТФОМС Мурманской области получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы (выплаты премий, повышения надбавок к заработной плате) подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в ТФОМС Мурманской области.

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.