

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Президента ГК ПРОТЕКО
от «16» июля 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ПРОТЕКО»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с международным законодательством, законодательством стран присутствия каждой компании Группы, лучшими практиками этического поведения и мировыми стандартами в области комплаенс с целью определения процедуры предупреждения, своевременного выявления, координации действий и разрешения Конфликтов интересов, возникающих у Сотрудников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, и распространяется на все юридические лица, входящие в Группу Компаний «ПРОТЕКО» (как определено ниже).

1.2. Основная задача Положения – ограничение влияния частных интересов, Личной заинтересованности Сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, а также урегулирование и разрешения Конфликта интересов.

1.3. Действие Положения распространяется:

- на отношения с юридическими или физическими лицами (в том числе, с индивидуальными предпринимателями и лицами, зарегистрированными в статусе самозанятых), органами государственной власти и местного самоуправления, Контрагентами Группы Компаний и каждой Компании, которые являются стороной по договору, заключенному/планируемому к заключению с Компанией;
- на отношения по приобретению акций (долей) юридических лиц (за исключением акций публичных компаний, свободно торгующихся на биржах);
- на отношения по участию в ассоциациях/союзах/объединениях;
- на отношения с лицами, занимающими должности в органах государственной власти;
- на отношения с лицами, занимающими должности в государственных компаниях.

2. Основные понятия

Группа Компаний «ПРОТЕКО», Группа означает Акционерное общество «ПРОТЕКО», Общество с ограниченной ответственностью «Группа компаний ПРОТЕКО», Общество с ограниченной ответственностью «ПротекоЛаб», Общество с ограниченной ответственностью «ПрофиТех», Общество с ограниченной ответственностью «ПРОТЕКОМЕД», Товарищество с ограниченной ответственностью «ПРОТЕКО Азия», Общество с ограниченной ответственностью «PROTECO SHARQ» и иное юридическое лицо, учрежденное акционером/участником Группы Компаний «ПРОТЕКО».

Государственный служащий означает государственные служащие государства присутствия каждой Компании, муниципальные служащие, независимо от занимаемой должности, любое назначаемое или избираемое лицо, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном или судебном органе власти, политической партии,

оргane местного самоуправления, а также кандидаты на такие должности, а также Родственники лиц, указанных выше.

Комиссия по корпоративной этике означает постоянно действующий орган Группы компаний «ПРОТЕКО» по Предупреждению и противодействию коррупции для соблюдения Группой, Компанией и Сотрудниками требований антикоррупционного законодательства, требований к служебному поведению, урегулированию Конфликта интересов и проведению служебных расследований по выявленным нарушениям Положения.

Компания означает любую из компаний Группы компаний «ПРОТЕКО».

Комплаенс означает направление деятельности Компании, отвечающее за внедрение и функционирование надлежащих контролей и процедур.

Контрагент означает любое юридическое или физическое лицо вне зависимости от места инкорпорации или резидентства соответственно, с которым Компания вступает в договорные отношения с установлением различного объема прав и/или обязанностей (за исключением трудовых отношений) или ведет переговоры по установлению таковых.

Конфликт интересов означает ситуацию, при которой возникает или может возникнуть противоречие между Личной заинтересованностью (прямой или косвенной) Сотрудника или Контрагента и правами и законными интересами Компании, способное привести к причинению вреда интересам Компании, и/или при которой Личная заинтересованность (прямая или косвенная) Сотрудника или Контрагента влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих обязанностей в Компании, а также Сделка с Конфликтом интересов.

Личная выгода означает выгоду, не являющуюся Материальной выгодой, выразившаяся в достижении Сотрудником или Контрагентом (если применимо) очевидных личных целей, даже, если такая выгода не привела к получению Материальной выгоды.

Личная заинтересованность означает возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) Сотрудником или Контрагентом, или Связанными лицами.

ЛНА означает локальные нормативные акты, принимаемые Группой и/или Компанией (что применимо).

Материальная выгода означает экономическую выгоду в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством.

Связанное лицо означает любого из члена семьи, физическое лицо или организация, с которыми лицо и(или) члены его семьи, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, которые обуславливают возникновение Личной заинтересованности.

Сотрудник означает лицо, состоящее в трудовых отношениях с Компанией (в том числе, занятые на неполный рабочий день).

Специалист здравоохранения означает работника организации здравоохранения, включая врачей, фармацевтических работников, а также связанный с ними административный персонал, уполномоченный на приобретение, оплату, возмещение, утверждение или поставку товаров или услуг, реализуемых Компанией.

Сделка с Конфликтом интересов признается сделка (в том числе ряд взаимосвязанных сделок), по которым сумма, подлежащая оплате Компанией, превышает 500 000 (Пятьсот тысяч) рублей для Компаний, учрежденных в РФ, или 100 000 (Сто тысяч) рублей, для компаний, учрежденных в Республике Узбекистан, Республике Казахстан или эквивалент данной суммы в валюте страны учреждения по курсу ЦБ РФ на дату совершения сделки, совершенная Компанией с Сотрудником или Связанными лицами, если указанные лица:

- являются стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке;

- являются контролирующим лицом юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке;
- занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке, а также должности в органах управления управляющей организации такого юридического лица.

3. Виды конфликта интересов

3.1. Фактический и потенциальный Конфликт интересов.

3.1.1. Фактический Конфликт интересов – это ситуация, при которой Конфликт интересов уже существует и необходимо предпринять меры по урегулированию и минимизации риска последствий.

3.1.2. Потенциальный Конфликт интересов – это ситуация, при которой обнаруживаются возможные признаки Конфликта интересов и необходимо предпринять меры по предотвращению возможного конфликта, при этом нельзя утверждать, возникнет ли ситуация Конфликта интересов в будущем, поскольку в настоящем времени ее не существует.

3.2. Внутренний и внешний Конфликт интересов.

3.2.1. Внутренний Конфликт интересов – ситуация, при которой личные интересы Сотрудника вступают в противоречие с интересами структурного подразделения Компании или иных Сотрудников, которая может повлечь реализацию рисков, способных оказать негативное влияние на деятельность Компании.

3.2.2. Внешний Конфликт интересов – ситуация, при которой личные интересы Сотрудника или интересы Компании вступают в противоречие с интересами Контрагента, Государственного служащего, Специалиста здравоохранения, которая может повлечь реализацию рисков, способных оказать негативное влияние на деятельность Компании.

3.3. Конфликт интересов с точки зрения действующего законодательства о закупочной деятельности.

3.3.1. К Конфликту интересов с точки зрения применимого законодательства о закупочной деятельности относятся те случаи внешнего Конфликта интересов, при которых ответственное лицо Контрагента (лицо, уполномоченное на принятие решений) является Связанным лицом с Сотрудником.

3.3.2. Ситуации, относящиеся к Конфликту интересов с точки зрения законодательства о закупочной деятельности, могут быть урегулированы более жестко в законодательствах стран присутствия Компании.

3.3.3. В рамках закупочной деятельности в области закупки товаров, услуг и работ для государственных и муниципальных нужд сам факт наличия внешнего Конфликта интересов является недопустимым и влечет репутационные и этические риски для Компании.

3.4. Конфликт интересов с точки зрения применимого законодательства в сфере здравоохранения.

3.4.1. К Конфликту интересов с точки зрения законодательства в сфере здравоохранения относятся те ситуации, при которых у Специалистов здравоохранения 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, а также иных обязанностей.

3.4.2. Не допускается предлагать, обещать, предоставлять или передавать Специалистам здравоохранения вознаграждение в любой форме за назначение или рекомендацию пациентам товаров и услуг, реализуемых Компаний, а также заключать с ними соглашения о назначении или рекомендации пациентам товаров и услуг, реализуемых Компаний.

4. Принципы системы управления конфликтом интересов

4.1. Принцип информационной прозрачности и открытости.

4.1.1. В основе работы системы по управлению Конфликтом интересов лежит обязанность Сотрудников раскрывать сведения о наличии Конфликта интересов и Сделок с Конфликтом интересов в процессе исполнения своих служебных обязанностей. Раскрытие информации необходимо не только в отношении фактического, но также и в отношении потенциального Конфликта интересов, который может возникнуть в случае трудоустройства лица, в рамках ежедневной служебной деятельности, при взаимодействии с Контрагентами и иными лицами.

4.1.2. Каждый Сотрудник обязан знать и следовать требованиям и ограничениям Положения, а также транслировать подходы, изложенные в нем, лицам, с которыми они осуществляют взаимодействие. Для этого Положение о конфликте интересов размещено на внутренних ресурсах Компании – корпоративном портале Группы и доводится до каждого Сотрудника. В Компании организовываются обучающие мероприятия и тренинги на тему Конфликта интересов, которые включаются в общий план обучения по направлению Комплаенс.

4.2. Принцип индивидуализации рассмотрения и оценки рисков, потенциально существующих при наличии Конфликта интересов.

4.2.1. По общему правилу факт наличия Конфликта интересов не является прямым нарушением применимого законодательства или ЛНА, однако требует особого внимания и применения мер по урегулированию и минимизации возможных рисков.

4.2.2. Каждый случай Конфликта интересов, который возникает в Компании, должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке. Оценка рисков, потенциально возникающих при возникновении Конфликта интересов, также должна быть произведена всесторонне и с учетом всех возможных вариантов урегулирования Конфликта интересов.

4.3. Принцип конфиденциальности.

4.3.1. Любая информация о фактическом или потенциальном Конфликте интересов, сообщаемая Сотрудниками, обрабатывается исключительно на основе принципа конфиденциальности.

4.3.2. Обязательным требованием к работе с информацией о фактическом или потенциальном Конфликте интересов является строгое соблюдение применимого законодательства в области защиты персональных данных.

4.4. Принцип соблюдения баланса интересов.

4.4.1. Компания придерживается позиции, согласно которой при осуществлении профессиональной деятельности экономические, репутационные и иные интересы Компании должны находиться в балансе с профессиональными интересами Сотрудников, обеспечивая равновесие, позволяющее достигать поставленных перед Компанией целей.

4.4.2. В рамках осуществляемой деятельности не допускается дискриминация ни в каких проявлениях и ни по какому признаку. В связи с неприятием любой из форм дискриминации Компания предпринимает все возможные меры для создания таких условий для Сотрудников, в которых у них не будет создаваться потенциальной необходимости ставить Личную заинтересованность выше интересов Компании.

4.5. Принцип ответственности.

4.5.1. Каждый Сотрудник несет ответственность за сообщение о потенциальном или фактическом Конфликте интересов, о котором ему стало известно или в наличии которого у Сотрудника имеются сомнения.

4.5.2. В случае если неблагоприятные последствия неразрешенного Конфликта интересов реализовались и при этом стало известно о том, что Сотрудник знал и не сообщил о наличии такого Конфликта интересов, Сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за несообщение о существующем Конфликте интересов.

4.5.3. В случае если Сотрудник добросовестно сообщил о наличии потенциального или фактического Конфликта интересов до момента реализации негативных последствий, он не может быть привлечен к ответственности и может рассчитывать на всевозможные меры защиты со стороны Компании.

5. Этапы работы с конфликтом интересов

5.1. Предотвращение Конфликта интересов.

5.1.1. Все Сотрудники обязаны предпринимать меры по предотвращению Конфликта интересов, в частности, посещать обучающие мероприятия по теме управления Конфликтом интересов, консультироваться с непосредственным руководителем или ответственными лицами при возникновении вопросов и сомнений, знакомиться с локальными нормативными актами по теме.

5.1.2. Сотрудники обязаны транслировать подходы, зафиксированные в данном Положении, третьим лицам, с которыми осуществляют взаимодействие, с целью предотвращения потенциальных рисков неэтичного поведения со стороны третьих лиц.

5.2. Выявление Конфликта интересов.

5.2.1. Выявление Конфликта интересов осуществляется Сотрудниками в отношении самих себя и своих Связанных лиц в момент его возникновения и на постоянной основе путем сопоставления фактов и обстоятельств с содержанием понятий «Конфликт интересов», видами Конфликта интересов и путем консультирования с ответственными лицами в случае возникновения сомнений.

5.2.2. При проведении внутренних аудитов, мониторинга, проверок и иных контрольных мероприятий ответственные лица также должны обращать внимание на признаки фактического или потенциального Конфликта интересов и оперативно предпринимать все необходимые меры, действуя в строгом соответствии с Положением.

5.3. Раскрытие Конфликта интересов.

5.3.1. Сотрудник, который столкнулся с ситуацией Конфликта интересов, после его выявления обязан раскрыть информацию о Конфликте интересов.

5.3.2. Раскрытие Конфликта интересов производится при осуществлении подбора на должность, приеме на работу (по форме, утвержденной в Приложении №1 и №2 Положения) или назначении на новую должность, в течение всего срока исполнения должностных обязанностей Сотрудником при изменении информации, содержащейся в Листе раскрытия Конфликта интересов, в ходе мероприятий, предусмотренных ЛНА, Контрагентами - при заключении (изменении) соответствующих договоров и в ходе постоянного взаимодействия с ними в случае, если в ходе мониторинга или иных проверочных мероприятий появятся сомнения в наличии Конфликта интересов, а также при других обстоятельствах.

5.3.3. В целях предотвращения Конфликта интересов Компания вправе инициировать внеплановую процедуру раскрытия Конфликта интересов с целью актуализации данных. Обязанностью каждого, получившего такой запрос, является предоставление информации по форме, определённой в Приложении №3 (Лист раскрытия Конфликта интересов) в сроки, указанные в запросе.

5.3.4. Раскрытие Конфликта интересов должно производиться незамедлительно после его выявления (в течение 1 (одного) рабочего дня) путем направления информации о его наличии любым из возможных способов непосредственному руководителю и(или) любому члену Комиссии по корпоративной этике.

5.3.5. Контрагенты сообщают о наличии (отсутствии) Конфликта интересов при заполнении документов, запрашиваемых у них инициатором на основании Положения о проверке контрагентов (соответствующие формы документов являются приложением к Положению о проверке контрагентов).

5.3.6. При наличии сомнений в наличии Конфликта интересов в той или иной ситуации Сотрудник обязан незамедлительно проконсультироваться с непосредственным руководителем или любым членом Комиссии по корпоративной этике.

5.3.7. Раскрытие информации о Конфликте интересов не освобождает лиц, на которых распространяется Положение, от обязанностей по поддержанию и обеспечению мер по его урегулированию и предотвращению аналогичных ситуаций в будущем.

5.3.8. При выявлении Конфликта интересов Контрагентом, он может воспользоваться для сообщения об этом официальными контактами Компании, указанными на официальном сайте, а также формой обратной связи на официальном сайте Компании.

5.3.9. Информация о всех действующих способах раскрытия Конфликта интересов должна быть доведена до Сотрудников и Контрагентов исчерпывающим образом и в оперативные сроки.

5.4. Рассмотрение Конфликта интересов.

5.4.1. Рассмотрение поступившей информации (документов) о Конфликте интересов проводится в целях установления наличия/отсутствия Конфликта интересов, оценки возникающих для Компании рисков и выбора оптимального способа урегулирования.

5.4.2. Рассмотрение информации о Конфликте интересов производится в срок до 5 (пяти) рабочих дней Комиссией по корпоративной этике.

5.4.3. В ходе рассмотрения полученной информации Комиссия по корпоративной этике имеет право при необходимости получать письменные объяснения от Сотрудника, раскрывшего Конфликт интересов и иных лиц, имеющих отношение к раскрытому Конфликту интересов, направлять запросы в государственные учреждения и третьим лицам.

5.4.4. По итогам рассмотрения поступившей информации о Конфликте интересов принимается решение о наличии или отсутствии Конфликта интересов, а также о допустимости или недопустимости Конфликта интересов в рассматриваемой ситуации и необходимости принятия мер по урегулированию Конфликта интересов.

5.4.5. Компания берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования Конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по корпоративной этике с целью оценки серьезности возникающих для Компании рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования Конфликта интересов.

5.5. Урегулирование Конфликта интересов.

5.5.1. При выявлении Конфликта интересов, требующего урегулирования, принимается решение о выборе мер урегулирования с последующим информированием о разработанных и согласованных мерах Сотрудника, раскрывшего информацию о таком Конфликте интересов, а также лиц, назначенных ответственными за реализацию соответствующих мероприятий.

5.5.2. С целью урегулирования Конфликта интересов с учетом примененного законодательства могут быть реализованы следующие способы урегулирования:

1) ограничение доступа Сотрудника к информации, обладание которой может привести к Конфликту интересов;

2) отстранение Сотрудника от исполнения поручения, которое приводит или может привести к реализации риска Конфликта интересов;

3) внесение изменений в должностные обязанности Сотрудника, пересмотр и изменение его функциональных обязанностей;

4) перевод Сотрудника на другую должность, предусматривающую исполнение функциональных обязанностей, не связанных с Конфликтом интересов;

5) отстранение руководителя/Сотрудника постоянно или временно от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием Конфликта интересов;

6) иные способы, предусмотренные законодательством.

5.5.3. С целью регулирования Сделки с Конфликтом интересов с учетом применимого законодательства могут быть реализованы следующие способы регулирования:

- 1) уведомление высшего органа управления Компании о возможном возникновении Конфликта интересов;
- 2) получение одобрения высшего органа управления Компании на проведение крупных, сделок с заинтересованностью, других сделок, требующих одобрения в соответствии с применимым законодательством и Уставом Компании;
- 3) получение разрешения органов управления Компании на совершение Сделок с Конфликтом интересов, в случаях, не требующих одобрения в соответствии с применимым законодательством и Уставом Компании.

5.5.4. Приведенный перечень способов урегулирования Конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Сотрудника и Компании, раскрывшего сведения о Конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования с учетом действующего законодательства.

5.6. Мониторинг Конфликта интересов.

5.6.1. Результаты рассмотрения фактов возникновения Конфликтов интересов анализируются и обобщаются в целях выявления причин и условий, способствующих возникновению Конфликта интересов в Компании, и выработки механизмов его предупреждения и предотвращения.

5.6.2. Мониторинг Конфликта интересов осуществляется в ходе проведения аудитов и проверок бизнес-процессов Компании, а также при реализации процессов трудоустройства, проверки Контрагентов, взаимодействия с Государственными служащими и Специалистами здравоохранения.

5.6.3. Ответственными лицами за мониторинг Конфликта интересов являются единоличный исполнительный орган Компании, руководители структурных подразделений Компании, в которых возможен потенциальный (внутренний и внешний) Конфликт интересов.

6. Сообщения о конфликте интересов

6.1. Способы сообщения о Конфликте интересов.

6.1.1. Согласно требованиям Положения, каждый Сотрудник несет ответственность за сообщение о потенциальном, фактическом (внутреннем или внешнем) Конфликте интересов.

6.1.2. В случаях, когда вступить в Конфликт интересов или войти в противоречие с интересами Компании могут личные интересы единоличного исполнительного органа Компании, единоличный исполнительный орган или иное лицо, которому стало известно о совершении/планируемом совершении Сделки с конфликтом интересов единоличного исполнительного органа Компании, должно направить соответствующую информацию в Комиссию по корпоративной этике.

6.1.3. Сотрудники могут воспользоваться одним из перечисленных способов сообщения о Конфликте интересов:

- непосредственно вышестоящему руководителю;
- официальная почта любого члена Комиссии по корпоративной этики;
- на официальный электронный адрес по вопросам Комплаенс, указанный на официальном сайте Компании.

6.2. Сроки сообщения о Конфликте интересов.

6.2.1. По общему правилу Сотрудник обязан сообщить о потенциальном или фактическом Конфликте интересов в течение 1 (одного) рабочего дня с момента возникновения Конфликта интересов.

6.2.2. В ряде случаев, когда Сотрудник выявил фактический Конфликт интересов, по которому в экстренном порядке необходимо принимать меры урегулирования, он должен сообщить о нем в момент возникновения или в момент выявления.

7. Ответственность

7.1. Соблюдение требований Положения является неременной обязанностью каждого Сотрудника. Сотрудники несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Положения, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

7.2. Соккрытие и/или намерено несвоевременное либо неполное раскрытие информации о Конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и обман Компании, вне зависимости от того, повлекло ли соккрытие негативные последствия для деятельности Компании или нет.

7.3. В случае обнаружения признаков Конфликта интересов, о которой единоличный исполнительный орган Компании/Сотрудник знал, но не сообщил, а также в случае допущения иных нарушений Положения в процессе исполнения трудовой деятельности, выразившиеся в неисполнении/ненадлежащем исполнении должностных обязанностей и/или причинении ущерба Компании, к указанному лицу применяются меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные локальными нормативными актами Компании и трудовым договором, меры административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

АНКЕТА СОИСКАТЕЛЯ

Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

Дата рождения _____ Гражданство _____

Место рождения _____

Если ранее имели другие фамилию, имя, отчество, то укажите ниже предыдущие данные, включая дату смены и причину:

Адрес (место жительства): индекс, область, город, улица, дом, квартира _____

Адрес (место прописки): индекс, область, город, улица, дом, квартира _____

Домашний телефон _____ Сотовый телефон _____ E-mail: _____

Паспортные данные _____

ИНН _____

Сведения о близких родственниках (муж, жена, отец, мать, братья, сестры, дети), бывших супругах (Информация предоставляется при наличии письменного согласия на обработку персональных данных субъекта персональных данных в порядке, установленном ФЗ N 152-ФЗ «О персональных данных»):

Степень родства	Ф.И.О. (расшифровка инициалов)	Дата рождения	Место работы, должность	Телефон	Адрес (место жительства)

Отношение к воинской обязанности и воинское звание: _____

В течение какого времени готовы приступить к работе

Из какого источника узнали о нашей вакансии (название сайта; ФИО физического лица; иное) _____

Есть ли медицинские ограничения, хронические заболевания, льготы о которых Вы хотели бы сообщить (если да, то какие)

Навыки управления транспортным средством (стаж, категория): _____

Привлекались ли Вы к административной или уголовной ответственности (если да, то когда и по какой причине, кроме мелких нарушений ПДД): _____

Работает ли кто-то из ваших родственников, друзей, знакомых в нашей компании, в государственных учреждениях, а также в медицинских, фармацевтических компаниях. Если да, то на какой позиции и в какой компании/ государственной структуре : _____

Вы ранее работали в государственных учреждениях, а также в медицинских, фармацевтических компаниях. Если да, то на какой должности и в какой компании / государственной структуре

Образование: _____

Дата поступления	Дата окончания	Название учебного заведения	Специальность

Навыки владения компьютером, с какими программными продуктами приходилось работать:

Знание иностранных языков, степень владения:

Рекомендатели (должности, Ф.И.О. и контактный телефон)

(Информация предоставляется при наличии письменного согласия на обработку персональных данных субъекта персональных данных в порядке, установленном ФЗ N 152-ФЗ «О персональных данных»):

Трудовая деятельность

Дата		Наименование организации	Должность	Адрес организации	Причина увольнения (фактическая)
начало	окончание				

Даю свое согласие на обработку, передачу и хранение представленных мною персональных данных в ООО « », против проверки предоставленной мною информации не возражаю (Приложение 1 «Согласие на обработку и передачу, хранение ПНД»)

Дата заполнения:

Подпись:

АНКЕТА КАНДИДАТА

Фамилия		Имя		Отчество	
Дата рождения			Гражданство		
Если ранее имели другие фамилию, имя, отчество, то укажите ниже предыдущие данные, включая дату смены и причину:					
Адрес (место жительства): индекс, область, город, улица, дом, квартира					
Адрес (место прописки): индекс, область, город, улица, дом, квартира					
Домашний телефон		Сотовый телефон		E-mail:	
Сведения о близких родственниках (муж, жена, отец, мать, братья, сестры, дети), бывших супругах (Информация предоставляется при наличии письменного согласия на обработку персональных данных субъекта персональных данных в порядке, установленном ФЗ N 152-ФЗ «О персональных данных»):					
Степень родства	Ф.И.О. (расшифровка инициалов)	Дата рождения	Телефон		
Отношение к воинской обязанности и воинское звание:					
Есть ли медицинские ограничения, инвалидность, хронические заболевания, льготы (<i>если да, то какие</i>)					
Водительское удостоверение (<i>категория</i>)					
Дополнительное образование (повышение квалификации, сертификаты, удостоверения):					

Навыки владения компьютером, с какими программными продуктами приходилось работать:
Знание иностранных языков, степень владения:
Известно ли Вам о каких-либо обстоятельствах, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов с интересами компаниями -работодателя (т. е. когда ваша личная заинтересованность в получении вами, вашими близкими любых выгод, в виде доходов, иных преимуществ влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение вами должностных обязанностей)?
Привлекались ли вы к уголовной ответственности за преступления в сфере экономики и (или) преступления, предусмотренные статьями 204 (коммерческий подкуп), 204.1. (посредничество в коммерческом подкупе), 204.2. (мелкий коммерческий подкуп), 289 (незаконное участие в предпринимательской деятельности), 290 (получение взятки), 291 (дача взятки), 291.1 (посредничество во взяточничестве) Уголовного кодекса Российской Федерации?
Работает ли кто-то из ваших родственников, друзей, знакомых в нашей компании, в государственных учреждениях, а также в медицинских, фармацевтических компаниях. Если да, то на какой позиции и в какой компании/ государственной структуре:
Вы ранее работали в государственных учреждениях, а также в медицинских, фармацевтических компаниях. Если да, то на какой должности и в какой компании / государственной структуре:
Расскажите о себе: (например: ваши сильные стороны, отличительные черты, что цените в работе, в людях, ваш девиз и т.д. Коротко- информация для рассылки на корпоративном портале: о выходе нового работника)
Чем вы увлекаетесь/Ваше хобби (информация для рассылки на корпоративном портале: о выходе нового сотрудника)

Даю свое согласие на обработку, передачу и хранение представленных мною персональных данных в

ООО « _____ », против проверки предоставленной мною информации не возражаю (Приложение 1«Согласие на обработку и передачу, хранение ПНД»).

Дата заполнения:

Подпись:

Приложение 3

Генеральному директору
« _____ »
от _____

Телефон: _____
Эл.почта: _____

ЛИСТ РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Я,

_____, (должность, ФИО) ознакомился с Положением по управлению конфликтом интересов в полном объеме. Я соблюдаю его в данный момент и обязуюсь соблюдать в будущем.

Я подтверждаю на основании известной мне информации, что сведения, которые я сообщаю в настоящем Листе раскрытия, не являются конфиденциальной информацией или коммерческой тайной, принадлежащей какому-либо третьему лицу.

Я полно и достоверно отвечаю на нижеперечисленные вопросы и отдаю себе отчет в том, что сообщение ложных сведений или укрывательство информации, запрашиваемой в настоящем Листе, может стать поводом для привлечения меня к дисциплинарной ответственности.

1) Являетесь ли Вы или Ваши родственники^{1[1]} работниками, должностными лицами, директорами, партнерами, поверенными или членами каких-либо организаций, которые осуществляют взаимодействие с организациями, входящими в группу компаний «XXX»?

Если Вы ответили «Да», в комментариях укажите наименования соответствующих организаций и Вашу роль (роль Ваших родственников) в них. Также укажите в комментариях, взаимодействуют ли такие организации с организациями, входящими в группу компаний XXX, и по каким вопросам.

Да: ☐ Нет: ☐

Комментарии:

_____.

2) Есть ли у Вас или Ваших родственников¹ существенный финансовый интерес^{2[2]} в каких-либо организациях, которые напрямую или косвенно связаны со сферой здравоохранения?

Если Вы ответили «Да», в комментариях укажите наименования соответствующих организаций и их виды деятельности.

Да: ☐ Нет: ☐

Комментарии: _____

^{1[1]} Лица, находящиеся в близком родстве или тесном свойстве (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки), а также лица, жизнь, здоровье и благополучие которых дороги лицу в силу сложившихся личных отношений.

^{2[2]} Существенный финансовый интерес означает такой интерес, который позволяет Вашей компании/руководителям, служащим, работникам, представителям, агентам или подрядчикам влиять на решения в организации, в которой у Вас имеется интерес. Существенный финансовый интерес не включает зарплату или другую компенсацию, если их получение не приводит к контролю или владению долями в организации.

3) Работают ли в данный момент Ваши родственники¹ в какой-либо организации группы компаний «XXX»?

Если Вы ответили «Да», в комментариях укажите, в какой стране, в какой организации, в каком подразделении/ департаменте они работают и какую позицию занимают, а также укажите Ваши родственные связи с данными лицами.

Да: ☐ Нет: ☐

Комментарии: _____

4) Являетесь ли Вы или Ваши родственники¹ государственными служащими^{3[3]} или специалистами здравоохранения^{4[4]}?

Если Вы ответили «Да», в комментариях укажите, в какой стране, в каком учреждении, в каком подразделении/ департаменте они работают и какую позицию занимают, а также укажите Ваши родственные связи с данными лицами.

Да: ☐ Нет: ☐

Комментарии: _____

3[3] Государственные служащие Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципальные служащие, независимо от занимаемой должности, любое назначаемое или избираемое лицо, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном или судебном органе власти, политической партии, органе местного самоуправления, а также кандидаты на такие должности, лицо, осуществляющее административно-распорядительные функции в государственных компаниях (в том числе иностранных), иных коммерческих организациях, иностранные должностные лица, должностные лица публичной международной организации, а также Родственники лиц, указанных выше.

4[4] Работник организации здравоохранения, включая врачей, фармацевтических работников или младший медицинский персонал, а также связанный с ними соответствующий административный персонал, которые могут выписывать, назначать, рекомендовать, приобретать, оплачивать, возмещать, утверждать или поставлять товары или услуги, продаваемые или поставляемые Компанией.