

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 1»  
(ГБУЗ АО «ГП №1»)

ПРИКАЗ

«22» 02 2023г.

№ 35

«Об утверждении Положения по предотвращению,  
выявлению и урегулированию конфликта интересов  
в ГБУЗ АО «Городская поликлиника №1»

В целях организации работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений, активизации и совершенствования работы по противодействию коррупции, реализации мероприятий, направленных на противодействие коррупции в ГБУЗ АО «Городская поликлиника №1» (далее по тексту – ГБУЗ АО «ГП №1») в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента РФ от 16 августа 2021 №478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы» в целях повышения эффективности противодействия коррупции, -

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ АО «Городская поликлиника №1» (далее - Учреждение) в редакции Приложения №1.
2. Утвердить форму Журнала регистрации уведомлений о фактах возникновения конфликта интересов (Приложение № 2), форму Уведомления о личной заинтересованности (Приложение №3).
3. Маркиной О.В., начальнику отдела управления кадрами и трудовыми отношениями (лицу, его заменяющему) ознакомить всех работающих и вновь принимаемых сотрудников с настоящим приказом под роспись.
4. Магомедрасолову М.Р., заведующему организационно-методическим отделением – врачу-методисту разместить настоящее Положение на официальном сайте ГБУЗ АО «Городская поликлиника №1».
5. Гвоздевой О.Ю., секретарю-машинистке:
  - 5.1. обеспечить ведение Журнала регистрации уведомлений, согласно Приложению №2;
  - 5.2. довести настоящий приказ до руководителей структурных подразделений (заведующих отделениями, главных и старших сестер, бухгалтерии, отдела кадров, экономического и хозяйственного отделов).
6. Положение по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов, утвержденное приказом от 22 июля 2021г. №149 считать утратившим силу.
7. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя главного врача по медицинской части Сулейманову Н.А.

Главный врач ГБУЗ АО «ГП №1»

А.Е. Кузьмина

**ПОЛОЖЕНИЕ  
по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов  
в ГБУЗ АО «Городская поликлиника №1»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ АО «Городская поликлиника №1» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №278—ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах здоровья граждан в РФ».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях определения системы мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в деятельности работников в рамках реализации уставных целей и задач, а также устранению возможных негативных последствий конфликта интересов в Учреждении.

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

1.4. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами медицинского учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которого он является.

1.5. Личная заинтересованность - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник учреждения позволяет частному или иному интересу, действия извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени Учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждения.

1.6. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- 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.

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

3.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее оптимальную меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Радикальные меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если иные меры оказались недостаточно эффективными. 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 учреждения.

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

4.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- руководитель медицинского учреждения;
- председатель комиссии по противодействию коррупции;
- заместитель председателя комиссии по противодействию коррупции;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.

4.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до главного врача и комиссии по противодействию коррупции. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которой комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии.

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

4.4. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность распределяется пропорционально понесенным убыткам.

## **7. Обзор практики правоприменения в сфере конфликта интересов**

7.1. Анализ правоприменительной практики показывает, что в целях квалификации ситуации в качестве конфликта интересов и определения конкретных мер ответственности за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов комиссии при подготовке протоколов руководствуются следующим:

а) на первоначальном этапе установлению и последующему отражению в протоколе подлежит информация о лицах, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица, выражающаяся в возможности получения этими лицами доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) (далее - доходы, выгоды) в результате осуществления должностным лицом своих полномочий и обязанностей.

Такими лицами могут быть:

- само лицо, на которое в соответствии с антикоррупционным законодательством Российской Федерации распространена обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее - должностное лицо);

- близкие родственники или свойственники (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) должностного лица;

- иные граждане или организации, с которыми должностное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

б) в дальнейшем выявляется и фиксируется в протоколе наличие у должностного лица соответствующих полномочий.

в) затем анализируется возможность влияния личной заинтересованности должностного лица на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

В случае установления того факта, что личная заинтересованность должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), фиксируется факт наличия конфликта интересов.

При решении вопроса о привлечении к ответственности лица, не исполнившего обязанности по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, устанавливаются обстоятельства, которые могут повлиять на определение конкретной меры ответственности, в том числе:

- факт подачи должностным лицом уведомления о личной заинтересованности;
- наличие установленных фактов ненадлежащего исполнения рассматриваемым лицом должностных (служебных) обязанностей (осуществления полномочий) в ситуации, когда существовал конфликт интересов;
- величина нанесенного ущерба (при наличии);
- самостоятельное принятие (непринятие) должностным лицом мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

- соблюдение должностным лицом других требований законодательства о противодействии коррупции, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

По итогам рассмотрения указанных вопросов комиссия фиксирует в протоколе принятое решение относительно соблюдения (не соблюдения) должностным лицом требований об урегулировании конфликта интересов; рекомендует конкретную меру ответственности; дает предложения по предотвращению или по возможному урегулированию конфликта интересов (в случае, если принято решение о том, что должностное лицо не соблюдало требования по предотвращению или урегулированию конфликта интересов).

Применение указанного алгоритма представления информации в протоколах заседаний комиссий способствует обеспечению достоверности и обоснованности изложения мотивированной и резолютивной частей протокола.

7.2. Осуществление организационно-распорядительных функций. Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. N 19 под организационно-распорядительными функциями следует понимать полномочия должностного лица, связанные с руководством трудовым коллективом или находящимися в его подчинении отдельными работниками (служащими), с формированием кадрового состава и определением трудовых функций, применением мер поощрения или наложения взысканий.

К данной категории функций относятся также полномочия лиц по принятию решений, имеющих юридическое значение и влекущих определенные юридические последствия (например, по выдаче медицинским работником листка временной нетрудоспособности, установлению работником учреждения медико-социальной экспертизы факта наличия у гражданина инвалидности, приему экзаменов и выставлению оценок членом государственной экзаменационной (аттестационной) комиссии).

7.3. Осуществление административно-хозяйственных функций, под которыми понимаются полномочия должностного лица по управлению и распоряжению имуществом и (или) денежными средствами, находящимися на балансе и (или) банковских счетах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, а также по совершению иных действий (например, по принятию решений о начислении заработной платы, премий, об осуществлении контроля за движением материальных ценностей, по определению порядка их хранения, учета и контроля за их расходованием) (постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. N 19).

7.4. Осуществление контрольных и надзорных мероприятий.

## **8. Соблюдение Положения**

Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданского-правового, административного или уголовного преследования.

Руководители учреждения обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Приложение № 3  
к приказу от \_\_\_\_\_ 2023г. № \_\_\_\_\_

От \_\_\_\_\_

(ФИО работника, должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 N 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 приказу от \_\_\_\_\_ 2023г. № \_\_\_\_\_

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

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Присвоенный регистрационный номер	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись подавшего уведомление	ФИО и подпись регистратора
1	2	3	4	5	6

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

### **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников медицинского учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

3.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов является главный врач или должностное лицо Учреждения, назначенное главным врачом на основании приказа.

3.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее - Журнал регистрации).

3.5. Журнал ведется и хранится у секретаря-машинистки.

3.6. Медицинское учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для медицинского учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы по заключению комиссии по противодействию коррупции могут быть сделаны следующие выводы:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов имеет место, и требуется использовать различные способы его разрешения.

3.8. Способы разрешения конфликта интересов являются, в том числе:

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

**4.5.** Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии может быть по его желанию. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения главного врача. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает главный врач в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

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

**5.1.** Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами медицинского учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

**6.1.** Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

**6.2.** В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;

3) увольнение, в том числе: в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ); в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ); по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей

**6.3.** Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований Федерального закона от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несет перед учреждением