

Министерство здравоохранения Хабаровского края
Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения
"ДЕТСКАЯ ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 3"
(КГБУЗ "ДГКП № 3")

ПРИКАЗ

12.01.2026 № 01 § 162

г. Хабаровск

Об утверждении положения об
антикоррупционной политике и
положения о конфликте интересов

В целях реализации Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», во исполнение Плана мероприятий по предупреждению коррупционных правонарушений в сфере деятельности КГБУЗ «Детская городская клиническая поликлиника № 3» министерства здравоохранения Хабаровского края на 2026 год, с целью совершенствования работы по противодействию коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об антикоррупционной политике КГБУЗ «Детская городская клиническая поликлиника № 3» министерства здравоохранения Хабаровского края, согласно Приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить положение о конфликте интересов КГБУЗ «Детская городская клиническая поликлиника № 3» министерства здравоохранения Хабаровского края, согласно Приложению № 2 к настоящему приказу.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2026 года.

Главный врач



В.А. Долгошеева

**Положение об антикоррупционной политике
в краевом государственном учреждении здравоохранения "Детская городская
клиническая поликлиника №3" министерства здравоохранения Хабаровского края
(КГУБЗ "ДГКП №3")**

1. Общие положения

1.1. Положение об антикоррупционной политике в КГБУЗ "ДГКП №3" (далее - Учреждение) разработано во исполнение статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ "О противодействии коррупции".

1.2. Антикоррупционная политика учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности КГБУЗ "ДГКП №3".

1.3. Целью антикоррупционной политики является:

- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в учреждении.
- минимизировать риск вовлечения работников учреждения независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников учреждения неприятия коррупции в любых формах и проявлениях;
- разъяснить работникам учреждения основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться в КГБУЗ "ДГКП №3";

1.4. Задачами антикоррупционной политики являются:

- информирование работников КГБУЗ "ДГКП №3" о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в учреждении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении.
- определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- закрепление ответственности работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

1.5. Кругом лиц, попадающих под действие настоящего положения, являются работники КГБУЗ "ДГКП №3", находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Основные понятия

2.1. Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия:

- **антикоррупционная политика** - деятельность учреждения по антикоррупционной политике, направленной на создание эффективной системы противодействия коррупции;
- **антикоррупционная экспертиза правовых актов** - деятельность специалистов по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим правовым актам и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов;

- **коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

- **противодействие коррупции** - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

- **аффилированные лица** - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность учреждения;

- **взятка** - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказанных ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство;

- **коммерческий подкуп** - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации);

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

- **коррупционное правонарушение** - деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

- **коррупционный фактор** - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;

- **предупреждение коррупции** - деятельность учреждения по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

- **субъекты антикоррупционной политики** - общественные и иные организации, уполномоченные в пределах своей компетенции осуществлять противодействие коррупции.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности КГБУЗ "ДГКП №3"

3.1. Антикоррупционная политика КГБУЗ "ДГКП №3" основывается на следующих ключевых принципах:

- соответствия антикоррупционной политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам (соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению);

- вовлеченности работников (информированность работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур);

- непринятие коррупции в любых формах и проявлениях (учреждение заявляет о непринятии коррупции в любых ее формах и проявлениях и устанавливает запрет работникам, прямо или косвенно, лично или через посредников участвовать в коррупционных действиях, в том числе предлагать, обещать, давать, просить и получать взятки в любой форме, в том числе в виде денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды имущественного и неимущественного характера, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций);

- соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции (разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков);

- принцип эффективности антикоррупционных процедур (применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат);

- ответственности и неотвратимости наказания (неотвратимость наказания для работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики);

- открытости оказания платных услуг и ведения хозяйственной деятельности (информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах оказания платных услуг и ведения хозяйственной деятельности);

- постоянного контроля и регулярного мониторинга (регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением);

- периодическая оценка рисков (учреждение на регулярной основе с использованием всей доступной информации выявляет, анализирует и оценивает потенциальные внешние и внутренние коррупционные риски, характерные для его деятельности, как в целом, так и по отдельным направлениям);

- отказ от ответных мер и санкций (учреждение защищает интересы работников, добросовестно сообщивших, в том числе на условиях анонимности, об известных им фактах хищения, растраты, мошенничества, взяточничества, конфликта интересов и других правонарушений в учреждении, а также работников, отказавшихся совершить подобные правонарушения).

4. Основные обязанности работников КГБУЗ "ДГКП №3" в сфере противодействия коррупции

4.1. Работники КГБУЗ "ДГКП №3" в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:

- руководствоваться положением об антикоррупционной политике в учреждении и неукоснительно его соблюдать;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать главного врача КГБУЗ "ДГКП №3" о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать главного врача КГБУЗ "ДГКП №3" о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации;
- сообщить главному врачу КГБУЗ "ДГКП №3" о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;
- запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения);
- иные обязанности в соответствии с действующим законодательством и положением об антикоррупционной политике в учреждении.

4.2. Обязанности лиц, на которых возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений:

- проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в организации и подготовка соответствующих отчетных материалов для руководителя организации;
- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в организации;
- разработка и представление главному врачу КГБУЗ "ДГКП №3" проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- участие в проведении контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков учреждения;
- проведение мероприятий по противодействию коррупции, отвечающих выявленным рискам и включенных в план по противодействию коррупции в учреждении;
- прием, участие в рассмотрении сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения;
- организация проведения мероприятий с работниками учреждений по вопросам противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- содействие повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и обучения работников в целях поддержания их осведомленности в вопросах антикоррупционной политики учреждения и овладения ими способами и приемами применения антикоррупционной политики на практике;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству учреждения;
- разработка плана антикоррупционных мероприятий в учреждении;
- участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- иные обязанности в соответствии с действующим законодательством и положением об антикоррупционной политике в учреждении.

5. Направления антикоррупционной политики КГБУЗ "ДГКП №3"

5.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников, в учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.

5.2. Общие правила и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников учреждения.

5.3. Работа по урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

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

Выявлению и урегулированию в учреждении подлежат все случаи конфликта интересов:

- ситуаций, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника, не осуществляющего оказание медицинской помощи, и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения работником учреждения;
- ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании (организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций) материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

5.4. Работники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, урегулируют конфликтов интересов, в порядке, установленном положением о конфликте интересов в учреждении.

5.5. Медицинские работники во исполнения положений статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» обязаны информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме главного врача учреждения, в котором они работают.

5.6. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

5.7. Учреждение намерено поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности организации.

В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции; оказания влияния аффилированных лиц на деятельность руководства учреждения и работников учреждения при исполнении ими трудовых обязанностей; минимизации имиджевых потерь учреждения; обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике учреждения; определения единых для всех работников учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях; в учреждении действует регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

5.8. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям:

- установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию

коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах;

- внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.);

- распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в организации;

- включение в договоры, заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов (антикоррупционная оговорка);

- размещение на официальном сайте организации информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в организации.

5.9. Целью оценки коррупционных рисков учреждения являются:

- обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности учреждения;

- рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;

- определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждения.

5.10. На основании проведенной оценки коррупционных рисков руководителем учреждения утверждается «карта коррупционных рисков организации», содержащая

сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений, комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

5.11. В целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в учреждении на плановой основе посредством:

- антикоррупционного образования работников, осуществляемого в форме повышения квалификации работников за счет средств организации;
- антикоррупционная пропаганда, осуществляемая через средства массовой информации, наружную рекламу, информационные стенды, официальный сайт учреждения и иными средствами в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности;
- антикоррупционное консультирование, осуществляемое в индивидуальном порядке лицами, ответственными за реализацию антикоррупционной политики в учреждении.

5.12. Внутренний контроль и аудитосуществование в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Задачами внутреннего контроля и аудита в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление нарушений, а именно составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и другие.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам с учетом обстоятельств - индикаторов неправомερных действий, таких как:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными деньгами.

5.13. Учреждение принимает на себя публичное обязательство:

- сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно;
- воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно – надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

5.14. Сотрудничество учреждения с контрольно – надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно – надзорных мероприятий в отношении учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

5.15. Руководитель учреждения и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

5.16. Руководитель учреждения и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно – надзорных и правоохранительных органов.

6. Ответственность работников КГБУЗ "ДГКП №3" за несоблюдение требований антикоррупционной политики

6.1. Работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции, а также положения об антикоррупционной политике в учреждении.

6.2. Руководитель учреждения и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства, за несоблюдение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики.

7. Порядок пересмотра и внесения изменений в положение об антикоррупционной политике КГБУЗ "ДГКП №3"

7.1. Организация осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации положений об антикоррупционной политике в учреждении.

7.2. Должностное лицо, на которого возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений, ежегодно готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции в учреждении, на основании которого в положение об антикоррупционной политике в учреждении могут быть внесены изменения и дополнения.

Пересмотр положения об антикоррупционной политике в учреждении может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно – правовой формы или организационно – штатной структуры учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Положение об антикоррупционной политике КГБУЗ "ДГКП №3" доводится до сведения всех работников учреждения под подпись, обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников КГБУЗ "ДГКП №3" и граждан к тексту положения об антикоррупционной политике учреждения, по средствам размещения его на официальном сайте КГБУЗ "ДГКП №3", на информационных стендах внутри учреждения.

**Положение о конфликте интересов
в краевом государственном учреждении здравоохранения "Детская городская
клиническая поликлиника №3" министерства здравоохранения Хабаровского края
(КГУБЗ "ДГКП №3")**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников КГБУЗ "ДГКП №3" разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Целью настоящего положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения и пациентов.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на выполняемые ими трудовые обязанности.

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения.

2. Круг лиц, подпадающих под действие положения

2.1 Действие положения распространяется на всех работников КГБУЗ "ДГКП №3" вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в КГБУЗ "ДГКП №3"

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- 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 учреждения 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.

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

4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок урегулирования конфликта интересов

5.1 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. В КГБУЗ "ДГКП №3" 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;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. В случае возникновения конфликта интересов работник учреждения обязан в письменной форме проинформировать об этом юриста КГБУЗ "ДГКП №3".

5.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, юрист КГБУЗ "ДГКП №3" гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация проверяется комиссией учреждения по профилактике и противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. По результатам рассмотрения поступившей информации комиссия может прийти к следующим выводам:

- 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 использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

б) добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждениях и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

ж) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;

з) увольнение работника по инициативе работника;

и) 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

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.

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 учреждения.

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

6.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является юрисконсульт КГБУЗ "ДГКП №3", а в его отсутствие специалист отдела кадров Учреждения.

6.2. Полученная информация юрисконсульта учреждения немедленно доводится до главного врача КГБУЗ "ДГКП №3", который назначает срок ее рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции КГБУЗ "ДГКП №3". Порядок принятия решений комиссией и их исполнение устанавливается Положением о комиссии по профилактике и противодействию коррупции КГБУЗ "ДГКП №3". Решение комиссии является обязательным для всех сотрудников медицинского учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.5. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

6.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения главного врача КГБУЗ "ДГКП №3".

6.7. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает главный врач учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

7. Ответственность работников КГБУЗ "ДГКП №3" за несоблюдение положения о конфликте интересов

7.1 Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник КГБУЗ «ДГКП №3» может отказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

7.2. Для предотвращения конфликта интересов работниками учреждения необходимо следовать действующему законодательству Российской Федерации.

7.3. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

7.4. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник КГБУЗ «ДГКП №3» может быть привлечен к дисциплинарной, административной ответственности.

7.5. 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 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.