



**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА г. КОСТРОМЫ» (ОГБУЗ ГБ г. Костромы)**

ПРИКАЗ

От «30» декабря 2025 г.

№ 168

**«Об утверждении Положения о
конфликте интересов»**

В целях осуществления контроля в сфере противодействия коррупции, осуществления работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ОГБУЗ «Городская больница г. Костромы», руководствуясь Федеральным законом РФ от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов в ОГБУЗ «Городская больница г. Костромы» (Приложение № 1).
2. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.
4. Контроль за исполнением приказа - оставляю за собой.

Главный врач

Е.В. Нечаев



**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА ГОРОДА КОСТРОМЫ»**

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ОГБУЗ «ГБ г. Костромы»

Е.В. Нечаев

2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В
ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА Г. КОСТРОМЫ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

• Положение о конфликте интересов в областном государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская больница г. Костромы» (далее – Положение, учреждение соответственно) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Костромской области от 10.03.2009 № 450-4-ЗКО «О противодействии коррупции в Костромской области», в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач государственного учреждения.

• Понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

- учреждение — ОГБУЗ «ГБ г. Костромы»;
- сотрудники — лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора либо гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера, в функции которых входит обеспечение деятельности, осуществляемой организацией в сфере здравоохранения;
- должностные лица — лица, занимающие должности в органах управления Учреждения, а также руководители структурных подразделений Учреждения;
- личная выгода — заинтересованность должностного лица или работника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;
- материальная выгода — материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан;
- конфиденциальная информация — документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

- Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или Учреждением, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

- Положение разработано и утверждено с целью предотвращения (урегулирования) конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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

- Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

- Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству и договору гражданско-правового характера.

- Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

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

2.2. 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 случая возникновения конфликта интересов;
- 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) в Учреждении.

3. СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения или когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время работника.

Например:

- Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; увольнение в соответствии с п. 7.1. ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

- Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. 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; увольнение в соответствии с п. 7.1. ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

- Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонних Учреждений, имеющие деловые отношения с организацией, в которой трудоустроен работник (либо работник намеревается установить такие отношения). Способы урегулирования: рекомендовать работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; увольнение в соответствии с п. 7.1. ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

- Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет функции руководителя. Способы урегулирования: рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение его должностных обязанностей; увольнение в соответствии с п. 7.1. ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

- Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника. Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей; увольнение в соответствии с п. 7.1. ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

- Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов и способов урегулирования таких конфликтов не является исчерпывающим.

- Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать настоящему Положению и иным правовым актам Учреждения в сфере противодействия коррупции.

4. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения.

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящим Положением и иными правовыми актами Учреждения в сфере противодействия коррупции, а также ежегодно напоминает каждому работнику о его действиях и всех изменениях;

- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников Учреждения содержание настоящего Положения и иных правовых актов в сфере противодействия коррупции;

- обеспечивает сохранность персональных данных;

- обеспечивает осуществление внутреннего контроля;
- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов Учреждения в сфере противодействия коррупции.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:

- сообщить непосредственному руководителю в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов по согласованию с руководителем Учреждения.

• В случае, когда проводимые Учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель Учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

• Руководитель Учреждения в течение семи рабочих дней со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов.

Порядок работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов утверждается локальным правовым актом Учреждения.

4.6. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники Учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными правовыми актами в сфере противодействия коррупции, действующими в Учреждении;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения информацию о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- сообщать руководителю Учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению ими трудовых обязанностей;
- соблюдать режим защиты информации;
- при выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми может быть связана личная заинтересованность работника;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший реальный или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. ПРОЦЕДУРА РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде на имя руководителя Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Виды раскрытия конфликта интересов в Учреждении:

- 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.
 - Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Начальник отдела кадров.
 - Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.
 - Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
 - В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
 - Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - перевод работника на должность, предусматривающего выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;
 - прекращение трудовых отношений между организацией и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

5.8. Перечень способов разрешения конфликта интересов, указанный в пункте 5.7 Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.9. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ЕЕ ЗАЩИТА

- В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации, Учреждение:
 - определяет перечень информации, относящейся к конфиденциальной информации, персональным данным;
 - устанавливает различные уровни доступа должностных лиц к конфиденциальной информации, персональным данным;
 - устанавливает правила использования конфиденциальной информации, персональных данных;
 - обеспечивает наличие письменного обязательства работников о неразглашении персональных данных и конфиденциальной информации;
 - ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения Учреждения (её структурных подразделений), предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относимую к конфиденциальной.
 - обеспечивает сохранность документов, содержащих персональные данные, конфиденциальную информацию.

7. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВИЛ И ПРОЦЕДУР, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ПОЛОЖЕНИЕМ

7.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Учреждении работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на руководителя подразделения и Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

7.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;
- право требовать предоставления работниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками Учреждения условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя Учреждения о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

8. МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

• 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 ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

• В соответствии со ст. 192 Трудового Кодекса Российской Федерации к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- 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 разглашение персональных данных другого работника (пп. В п. 6 ч. 1 ст. 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 (п. 7 ч. 1 ст. 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 (п. 7.1. ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

• Заинтересованное лицо несет ответственность перед Учреждением в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

• Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной

ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

- Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

Форма уведомления о возникновении конфликта интересов

Главному врачу ОГБУЗ «ГБ г.
Костромы»

от _____

(Ф.И.О., замещаемая должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

« »

20 г.

(подпись)

(расшифровка
подписи)

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений о возникновении личной
заинтересованности при исполнении должностных обязанностей
работниками ОГБУЗ «Городская больница г. Костромы»

Начат: «25» января 20 21 г.

Окончен: « » 20 г.

г. Кострома

2021 год

[illegible]