Областное бюджетное учреждение здравоохранения
«Городская клиническая больница № 8» г. Иваново

ПРИКАЗ
о внесении изменения в приказ от 04.07.2022 № 30 «О мерах по противодействию коррупции в областном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская клиническая больница № 8» г. Иваново»

№ 76 28.09.2026 г.

г. Иваново

В целях приведения приказа от 04.07.2022 № 30 «О мерах по противодействию коррупции в областном бюджетном учреждении здравоохранении «Городская клиническая больница № 8» г. Иваново» в соответствие с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения приказ от 04.07.2022 № 30 «О мерах по противодействию коррупции в областном бюджетном учреждении здравоохранении «Городская клиническая больница № 8» г. Иваново» (далее – Приказ), изложив Положение о конфликте интересов областного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская клиническая больница № 8» г. Иваново в новой редакции (прилагается).
2. Отделу кадров ознакомить сотрудников областного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская клиническая больница № 8» г. Иваново с настоящим приказом под роспись.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач ОБУЗ ГКБ №8 **Г.А. Соболев**

Приложение к приказу

от 28.09.2026 № 476

Положение о конфликте интересов областного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская клиническая больница № 8» г. Иваново

1.Общие положения

1.1. В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» под **конфликтом интересов** понимается 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.

1.2. Настоящее Положение о конфликте интересов в ОБУЗ ГКБ № 8 (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников ОБУЗ ГКБ № 8 и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Работники должны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе организации.

1.4. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего организацию.

1.5. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.

2. Цели и задачи Положения

2.1. Целью Положения является формирование единого подхода к организации работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов.

2.2. Задачами Положения являются:

- оптимизация взаимодействия работников с другими участниками трудового процесса;
- профилактика конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает

личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами других лиц.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

3.1.Действие Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Круг лиц, в деятельности которых возможен конфликт интересов, указан в Перечне типовых ситуаций конфликта интересов и порядке их разрешения в учреждении (прилагается).

4. Меры по предотвращению конфликта интересов

4.1. Основными мерами по предупреждению коррупции, а также по предотвращению конфликта интересов являются:

- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;
- строе соблюдение руководителем организации, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом организации, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры организации, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя организации;
- выдача ответственному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей

имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

- исключением действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций и сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или врачебную тайну для заключения сделок третьими лицами.

5. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

5.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами организации;

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов организации, настоящего Положения;

- при принятии решений по кадровым, организационно – техническим, финансовым, материально – техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;

- исключить возможность вовлечения организации, руководителя организации и работников в осуществление противоправной деятельности;

- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности;

- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников организации;

- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;

- обеспечить своевременное выявление конфликта интересов на самых ранних стадиях и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководителя организации и работников.

6. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

6.1.Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется руководителем организации, заместителем главного врача по медицинской части, заместителем главного врача по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях.

6.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю организации и должностному лицу, указанному в п. 6.1 настоящего Положения, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

6.3. Лицо, указанное в п. 6.1 настоящего Положения, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулирование конфликта интересов

7.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов в обязанности работников входят следующие действия:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами ОБУЗ ГКБ № 8, 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.

8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

8.1. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации включает в себя:

- 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.

8.2. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

8.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация 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. Организация 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 организации 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

8.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

8.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать

только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

9. Ответственность работников за несоблюдение Положения

9.1. Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является нарушением, за которое он может быть привлечен в зависимости от тяжести проступка к дисциплинарной, материальной, административной или уголовной ответственности.

Приложение к Положению
о конфликте интересов
областного бюджетного учреждения
здравоохранения «Городская клиническая
больница № 8» г. Иваново

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в организации

1 ситуация.

Заинтересованность в совершении организациям сделки.

Руководитель (заместитель руководителя) организации, а также лицо, входящее в состав административно-управленческого персонала организации, признаются лицами, заинтересованными в совершении организацией тех или действий, в том числе сделок, с другими предприятиями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое предприятие заключает (намеревается заключить) сделку;

- состоят с этими предприятиями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих предприятий или граждан. При этом указанные предприятия или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и организации, являющегося следствием заинтересованности в совершении организацией тех или иных действий, в том числе, сделок:

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности и не должны использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом организации;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть организация, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и организации в отношении существующей или предполагаемой сделки:

а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности руководителю организации до момента принятия решения о заключении сделки;

б) сделка должна быть одобрена руководителем организации.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае

заинтересованное лицо несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им этой организации.

Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед организацией является солидарной.

2 ситуация.

Руководитель (работник) организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

1 пример.

Одной из кандидатур на вакантную должность в организации является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника организации;

2) сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель организации может принять решение об отстранении работника организации от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример.

Одной из кандидатур на вакантную должность в организации является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя организации;

2) сообщить в письменной форме в Департамент здравоохранения Ивановской области о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) решение вопроса об отстранении руководителя организации от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем структурного подразделения Департамента здравоохранения Ивановской области.

3 ситуация.

Работник организации, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд, участвует в

осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу предприятия, в котором руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности в Департамент здравоохранения Ивановской области);

2) руководитель организации может принять одно из решений:

- об отстранении работника организации от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков организации является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации;

- о переводе такого работника организации на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

3) руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4 ситуация.

Работник организации принимает решение о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения Департамента здравоохранения Ивановской области);

2) руководитель организации может принять одно из решений:

- об отстранении работника организации от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- о переводе работника организации на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

3) руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

5 ситуация.

Работник организации участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации с предприятием, которое имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: перед работником организации другое предприятие имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации с указанным предприятием.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности в Департамент здравоохранения Ивановской области);

2) руководитель организации может принять одно из решений:

- об отстранении работника организации временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении предприятия, которое перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

3) руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

6 ситуация.

Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от предприятия, которое имеет деловые отношения с организацией.

Пример: работник организации, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель организации может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

- о временном отстранении работника организации от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей работника организации.

7 ситуация.

Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника предприятия, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности в Департамент здравоохранения Ивановской области);

3) руководитель организации может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

4) руководителю организации может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю организации и подчиненному ему работнику организации следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

8 ситуация.

Работник организации участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации с предприятием, от которого ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: предприятие, заинтересованное в заключении договора с организацией, предлагает трудоустройство работнику организации,

участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности в Департамент здравоохранения Ивановской области);

2) руководитель организации может принять решение об отстранении работника организации временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанного предприятия;

3) руководитель организации может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанного предприятия. Необходимо помнить, что законодательством установлены ограничения на распоряжение имуществом бюджетных организаций, а также согласование совершения крупных сделок в бюджетной организации.

9 ситуация.

Работник организации 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.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- установление кодекса этики и служебного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.