

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
«Городская поликлиника № 15 города Краснодара»  
министерства здравоохранения Краснодарского края  
Селезнева ул., 94, г. Краснодар, 350075, тел/факс 233-81-49 e-mail: pol15@kmivc.ru

## ПРИКАЗ

от 09.01.2023 г.

№ *ll*

г. Краснодар

### Об утверждении положения о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в ГБУЗ «Городской поликлинике № 15 г. Краснодара» МЗ КК

В соответствии с Федеральными законами Российской Федерации от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", приказываю:

1. Утвердить в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 15 города Краснодара» министерства здравоохранения Краснодарского края:
  - 1.1. Положение о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и/или выполнении профессиональных обязанностей (приложение № 1).
  - 1.2. Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов работников (приложение 2).
  - 1.3. Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов работников (приложение 3).
  - 1.4. Уведомление от сотрудника о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и/или выполнении профессиональных обязанностей (приложение 1 к положению о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и/или выполнении профессиональных обязанностей)
  - 1.5. Уведомление о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и/или выполнении профессиональных обязанностей (приложение 2 к положению о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и/или выполнении профессиональных обязанностей)
  - 1.6. Журнал учета уведомлений (приложение 3 к положению о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и/или выполнении профессиональных обязанностей).
2. Оператору ЭВ и ВМ Резнику А.Е. разместить на официальном сайте ГБУЗ «ГП № 15 г. Краснодара» МЗ КК в информационно телекоммуникационной сети Интернет настоящий приказ со всеми приложениями.

3. Контроль за исполнением работниками ГБУЗ «ГП № 15 г. Краснодара» МЗ КК требований положения о конфликте интересов возложить на заместителя главного врача по медицинской части О.Д. Янакиди, заместителя главного врача по поликлиническому разделу работы Строганова В.В. и начальника отдела кадров Ю.Г. Бородину.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



А.А.Александрова



## ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и/или выполнении профессиональных обязанностей

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основе статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», положения «О Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ «Городская поликлиника № 15 г. Краснодара» МЗ КК.

2. Настоящее положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ГБУЗ «Городская поликлиника № 15 г. Краснодара» МЗ КК (далее Учреждение) с другими участниками медицинских, фармацевтических организаций и иных организаций при осуществлении деятельности Учреждения, профилактики конфликта интересов работников Учреждения в ситуации, при которой у работника, при осуществлении им медицинской деятельности и/или выполнении профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пациента.

3. Понятия и определения, используемые в настоящем Положении: учреждение - ГБУЗ «Городская поликлиника № 15 г. Краснодара» МЗ КК; работники – лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора (эффективного контракта); должностные лица – лица, занимающие должности в управленческом персонале Учреждения, а также руководители структурных подразделений Учреждения; личная выгода – заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ; материальная выгода – материальные средства, получаемые должностным лицом или работником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации; конфликт интересов – противоречие между интересами Учреждения и (или) ее работников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с Учреждением, в результате которого действия (бездействия) Учреждения и (или) ее работников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц; служебная информация – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и работников 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.

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.



## 2. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в Учреждении

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 решения в процессе трудовой деятельности.

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 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. Ситуации возникновения конфликта интересов

1. 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.

2. Работник Учреждения 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 - способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

3. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым 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.

4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом - способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства - способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая



имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом- способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. 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 контрольные функции - способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства - способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

9. 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.

10. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения, поэтому медицинские работники и руководители структурных подразделений не вправе: принимать от 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 (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом - способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

11. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства - способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

12. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом- способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от



предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

13. 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 контрольные функции - способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

14. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства - способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

15. 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.

16. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения, поэтому медицинские работники и руководители структурных подразделений не вправе: принимать от 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 (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических

#### 4. Процедуры направленные на предотвращения и выявление конфликта интересов, а также минимизацию его последствий

1. При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения в котором он работает.

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 актами по служебному поведению работников Учреждения, в том числе и по вопросам противодействия коррупции (при наличии); проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников Учреждения содержание настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения в том числе и по вопросам противодействия коррупции; обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных; устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, виды



дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения, в том числе и по вопросам противодействия коррупции.

3. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан: сообщить непосредственному руководителю структурного подразделения и Главному врачу Учреждения в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно; принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Учреждения.

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

5. Главный врач Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения КК по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности (далее- уполномоченный орган исполнительной власти) по форме согласно Приложению № 2 к настоящему Положению. С целью соблюдения сроков уведомления уполномоченного органа исполнительной власти и учета уведомлений о возникновении конфликта интересов в Учреждении ведется журнал учета указанных уведомлений по форме согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

6. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и работники Учреждения обязаны: воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов; соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения, в том числе и по вопросам противодействия коррупции; незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения в установленном порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов; сообщить руководителю структурного подразделения или Главному врачу Учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей; устанавливать и соблюдать режим защиты информации.

7. Для урегулирования конфликта интересов уполномоченный орган исполнительной власти может образовать комиссию по урегулированию конфликта интересов.

8. Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов утверждается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Состав комиссии формируется с учетом исключения возможности возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые указанной комиссией решения.

5. Процедуры, направленные на предотвращение неправомерного использования должностными лицами и работниками Учреждения конфиденциальной информации, а также обеспечение ее защиты



1. В целях предотвращения неправомерного использования конфиденциальной информации, а также сохранения врачебной тайны Учреждение: определяет перечни информации относящихся к конфиденциальной информации; устанавливает различные уровни доступа должностных лиц и работников к служебной и (или) конфиденциальной информации; устанавливает правила использования информации, ограничивающие передачу информации между должностными лицами и сотрудниками Учреждения; обеспечивает наличие письменного обязательства должностных лиц и сотрудников о неразглашении служебной и конфиденциальной информации; ограничивает доступ посторонних лиц в помещения структурных подразделений организации, предназначенные для хранения и обработки сведений содержащих персональные данные, и информацию относимую к врачебной тайне.

#### 6. Порядок действий работников в случае возникновения конфликта интересов

1. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан проинформировать об этом руководителя структурного подразделения или Главного врача Учреждения по форме согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

2. Информацию от работника руководитель структурного подразделения обязан передать в Комиссию о соблюдении требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ «Городская поликлиника № 15 г. Краснодара» МЗ КК (далее- Комиссия).

#### 7. Контроль за соблюдением Учреждения, а также должностными лицами и работниками Учреждения правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением

1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Учреждении, должностными лицами и работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на Комиссию.

2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя: отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Учреждения, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно); право требовать предоставления должностными лицами и работниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности; право доступа ко всем документам Учреждения, непосредственно связанными с деятельностью Учреждения, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей; осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и работниками Учреждения условий настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения, в том числе и по вопросам противодействия коррупции; соблюдение конфиденциальности полученной информации; незамедлительное уведомление Главного врача Учреждения, о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок; иные действия направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.



## 8. Меры ответственности за несоблюдение правил и процедур положения о конфликте интересов

1. Граждане Российской Федерации за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную (ст.159 (мошенничество), ст.201 (Злоупотребление полномочиями), ст. 204 (коммерческий подкуп), ст.285 (злоупотребление должностными полномочиями), ст.290 (получение взятки), ст.291 (дача взятки), ст. 291.1. (посредничество во взяточничестве), ст. 292 (посредничество во взяточничестве), ст.292 (служебный подлог), ст.304 (провокация взятки либо коммерческого подкупа)), административную (ст. 19.28 (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.
3. 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.
4. За непредставление медицинским работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю структурного подразделения или Главному врачу Учреждения, в которой он работает, влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (статья 6.29. КоАП).



Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов  
при осуществлении медицинской деятельности  
и/или выполнении профессиональных обязанностей

Уведомление о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской  
деятельности и/или выполнении профессиональных обязанностей

В соответствии с п. 2 ст. 75 Федерального закона от 21.11.2001 г. № 323-ФЗ «Об основах  
охраны здоровья граждан в Российской Федерации», я

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
настоящим уведомляю о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов  
при осуществлении медицинской деятельности и/или выполнении профессиональных  
обязанностей, выразившегося в следующем:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (подпись) (Ф.И.О.)

Уведомление зарегистрировано в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта  
интересов «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. вх. №\_\_\_\_\_.



Приложение № 2  
к Положению о конфликте интересов  
при осуществлении медицинской деятельности и/или  
выполнении профессиональных обязанностей

Уведомление о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской  
деятельности и/или выполнении профессиональных обязанностей

В соответствии с п. 3 ст. 75 Федерального закона от 21.11.2001 г. № 323-ФЗ «Об  
основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», я  
\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
занимающий должность руководителя медицинской организации

\_\_\_\_\_ (наименование медицинской организации), уведомляю о возникновении (возможном  
возникновении) конфликта интересов и прошу (во избежание возникновения конфликта  
интересов) рассмотреть на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов  
(потенциального \_\_\_\_\_ конфликта  
интересов): \_\_\_\_\_ . О  
конфликте интересов работника мне стало известно « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Приложения:

1. Уведомление работника о конфликте интересов.
2. Выписка из журнала учета уведомления о конфликте интересов (копия)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (подпись) (Ф.И.О.)

Уведомление зарегистрировано в Журнале учета уведомлений о возникновении  
конфликта интересов « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. вх. № \_\_\_\_.





**Состав комиссии  
по урегулированию конфликта интересов работников  
ГБУЗ «Городской поликлиники № 15 г. Краснодара» МЗ КК**

Председатель комиссии – Александрова А.А.- главный врач  
Заместитель председателя – Янакиди О.Д.- заместитель главного врача по  
медицинской части;  
Секретарь комиссии: Строганов В.В. (с правом голоса)- заместитель главного  
врача по поликлиническому разделу работы  
Члены комиссии:  
Заворотняя А.И. - зам. главного врача по клинико-экспертной работе  
Бородина Ю.Г. - начальник отдела кадров  
Наумченко М.М. - зам. главного врача по экономическим вопросам  
Коваль Т.В.- заведующий Терапевтическим отделением №1-врач-терапевт  
Хлыстунова С.В. – заведующий Терапевтическим отделением № 2-врач-  
терапевт ОАПП

В случае отсутствия работника - члена комиссии (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность) обязанности члена комиссии по урегулированию конфликта интересов работников исполняет лицо, временно назначенное (переведенное) на эту должность (без внесения изменений в данный приказ).



**Положение о Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению  
работников и урегулированию конфликта интересов в  
ГБУЗ «ГП № 15 г. Краснодара» МЗ КК**

1. Настоящим Положением определяется порядок формирования и деятельности Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ «ГП № 15 г. Краснодара» МЗ КК (далее - Комиссия), образуемой в ГБУЗ «ГП № 15 г. Краснодара» МЗ КК (далее — Учреждение).
2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, настоящим Положением, а также приказами Учреждения.
3. Основной задачей Комиссии является: а) обеспечение соблюдения работниками Учреждения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», другими федеральными законами (далее - требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов) и иными нормативными правовыми актами; б) осуществление в Учреждении мер по предупреждению коррупции.
4. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов в отношении работников Учреждения.
5. В состав Комиссии входят: а) Заместитель главного врача по медицинской части (председатель Комиссии), начальник отдела организационной, правовой и кадровой работы (секретарь Комиссии), работники структурных подразделений, определяемые Главным врачом Учреждения (члены Комиссии); б) представители научных организаций и образовательных учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана со знанием антикоррупционного законодательства; в) представитель профсоюзной организации.
6. Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами. В отсутствие председателя Комиссии его обязанности исполняет уполномоченное лицо, назначаемый Главным врачом Учреждения из числа членов Комиссии, замещающих должности в Учреждении.
7. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.
8. В заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса участвуют: а) непосредственный руководитель работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о



- соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, и определяемые председателем Комиссии два работника, замещающих в Учреждении аналогичные должности, замещаемой работником, в отношении которого Комиссией рассматривается этот вопрос; б) другие работники; специалисты, которые могут дать пояснения по вопросам, рассматриваемым Комиссией; должностные лица других организаций; представители заинтересованных организаций; представитель работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов - по решению председателя Комиссии, принимаемому в каждом конкретном случае отдельно не менее чем за три дня до дня заседания Комиссии на основании ходатайства работника, в отношении которого Комиссией рассматривается этот вопрос, или любого члена Комиссии.
9. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии. Проведение заседаний с участием только членов Комиссии, замещающих должности в Учреждении, недопустимо.
10. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.
11. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.
12. Председатель Комиссии при поступлении к нему в порядке, предусмотренном локальным правовым актом Учреждения информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии: а) в 3-дневный срок назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее семи дней со дня поступления указанной информации; б) организует ознакомление работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов Комиссии и других лиц, участвующих в заседании Комиссии, с информацией, поступившей в Учреждение, и с результатами ее проверки; в) рассматривает ходатайства о приглашении на заседание Комиссии лиц, указанных в подпункте «б» пункта 8 настоящего Положения, принимает решение об их удовлетворении (об отказе в удовлетворении) и о рассмотрении (об отказе в рассмотрении) в ходе заседания Комиссии дополнительных материалов.
13. Заседание Комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов. При наличии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание Комиссии проводится в его отсутствие. В случае неявки работника или его представителя на заседание Комиссии при отсутствии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин Комиссия может принять решение о рассмотрении указанного вопроса в отсутствие работника.
14. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника (с его согласия) и иных лиц, рассматриваются материалы по существу предъявляемых работнику претензий, а также дополнительные материалы.



15. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.
16. По итогам рассмотрения ситуации конфликта интересов Комиссия принимает одно из следующих решений: а) установить, что работник соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов; б) установить, что работник не соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует Главному врачу Учреждения указать работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо применить к работнику конкретную меру ответственности. в) иное решение, с обязательным отражением в протоколе заседания Комиссии.
17. Для исполнения решений Комиссии могут быть подготовлены проекты локальных правовых актов Учреждения, решений или поручений Главного врача Учреждения.
18. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены Комиссии, принимавшие участие в ее заседании. Решения Комиссии для Главного врача Учреждения носят рекомендательный характер.
19. В протоколе заседания Комиссии указываются: а) дата заседания Комиссии, фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании; б) формулировка каждого из рассматриваемых на заседании Комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов; в) предъявляемые к работнику претензии, материалы, на которых они основываются; г) содержание пояснений работника и других лиц по существу предъявляемых претензий; д) фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений; е) источник информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии, дата поступления информации в Учреждение; ж) другие сведения; з) результаты голосования; и) решение и обоснование его принятия.
20. Член Комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии, с которым должен быть ознакомлен работник.
21. Копии протокола заседания Комиссии в 3-дневный срок со дня заседания направляются Главному врачу Учреждения, полностью или в виде выписок из него - работнику, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.
22. Главный врач Учреждения обязан рассмотреть протокол заседания Комиссии и вправе учесть в пределах своей компетенции содержащиеся в нем рекомендации при принятии решения о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по иным вопросам организации противодействия коррупции. О рассмотрении рекомендаций Комиссии и принятом решении Главный врач Учреждения в письменной форме уведомляет Комиссию в месячный срок со дня поступления к нему протокола заседания Комиссии. Решение Главного врача Учреждения оглашается на ближайшем заседании Комиссии и принимается к сведению без обсуждения.
23. В случае установления Комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника информация об этом представляется Главному врачу Учреждения

для решения вопроса о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

24. В случае установления Комиссией факта совершения работником действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоприменительные органы в 3-дневный срок, а при необходимости - немедленно.

25. Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

26. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии, а также информирование членов Комиссии о вопросах, включенных в повестку дня, о дате, времени и месте проведения заседания, ознакомление членов Комиссии с материалами, представляемыми для обсуждения на заседании Комиссии, осуществляются отделом организационной, правовой и кадровой работы Учреждения.



## ПАМЯТКА

### для медицинских работников по вопросам недопущения конфликта интересов

Основные понятия Конфликт интересов - это ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения медицинским работником доходов в денежной либо в иной форме, доходов в виде материальной выгоды для работника, членов его семьи.

Ответственность Статья 6.29 КоАП РФ «Невыполнение обязанностей о предоставлении информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности». Рекомендации и правила поведения Медицинский работник должен внимательно относиться к любой возможности конфликта интересов, принимать меры по недопущению возникновения ситуаций, которые влияют (или могут влиять) на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей. Медицинский работник не вправе принимать от 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 (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее - компания, представитель компании) ничего, что могло бы повлиять или создать видимость такого влияния на способность принимать решения по поводу выбора того или иного курса лечения: принимать подарки, денежные средства (исключение - оплата по договорам при проведении клинических исследований, осуществлении педагогической или научной деятельности, т. е. чтение лекций, написание статей), в т. ч. на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний; заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (исключение - договора о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий); получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (исключение - случаи, связанные с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий); выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия; использовать в своей профессиональной деятельности предметы, рекламные материалы, имеющие логотип распространителя или торговое наименование лекарственного препарата медицинского изделия или услуги; осуществлять прием представителей компаний в рабочее время на рабочих местах (исключение - случаи, связанные с проведением клинических исследований лекарственных препаратов для медицинского применения). Медицинским работникам разрешено посещение научных и иных мероприятий, организованных при участии компаний и направленных на повышение профессионального уровня медицинских работников или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов, а также

участие в клинических исследованиях. Медицинский работник обязан принять меры по преодолению возникшего конфликта интересов самостоятельно или по согласованию с руководителем. Медицинский работник обязан уведомить в письменной форме руководителя медицинской организации о возникшем/потенциальном, конфликте интересов.