

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОЖНО-ВЕНЕРОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР
(ГБУЗ РКВД)**

ПРИКАЗ

08 июля 2026 г.

г. Уфа

№ 105-Ю

**Об утверждении Положения о
конфликте интересов в новой редакции**

Во исполнение требований Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", требований Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от 22 марта 2022 г. № 434-Д и прокуратуры Ленинского района г. Уфы от 18 июня 2026 г., в целях усиления мер по недопущению нарушений законодательства в сфере противодействия коррупции, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в ГБУЗ РКВД в новой редакции (Приложение № 1 к настоящему приказу)
2. Начальнику отдела АСУ Макушевой О.А. обеспечить размещение актуальной информации на официальном сайте ГБУЗ РКВД.
3. Считать утратившим силу ранее действующее Положение о конфликте интересов в ГБУЗ РКВД, утвержденное приказом по ГБУЗ РКВД от 04 октября 2022 г. № 170-Ю.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на председателя комиссии по соблюдению требований к поведению работников учреждения и урегулирования конфликта интересов, заместителя главного врача по медицинской части – Хамматову А.А.

Главный врач



Э.С. Камалов

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
в государственном бюджетном учреждении здравоохранения
Республиканский кожно-венерологический диспансер**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республиканском кожно-венерологическом диспансере (далее - Положение о конфликте интересов, Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013 г.

1.2. Настоящее Положение о конфликте интересов определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются государственным бюджетным учреждением здравоохранения Республиканский кожно-венерологический диспансер (далее - ГБУЗ РКВД, Учреждение) для предотвращения потенциального выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

1.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Цели, задачи Положения о конфликте интересов

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

2.2. Цели настоящего Положения:

- регулирование и предотвращение конфликта интересов работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения;

- 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. Основные принципы управления конфликтом интересов

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. Круг лиц, попадающих под действие Положения

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

5. Используемые в Положении понятия и определения

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; а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Учреждение – юридическое лицо – государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республиканский кожно-венерологический диспансер (ГБУЗ РКВД).

Сотрудники (работники) – лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора.

Должностные лица – лица, занимающие должности в органах управления Учреждения, а также руководители структурных подразделений Учреждения.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания 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 должностные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

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 работника – возможность получения работником Учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) указанным работником и (или) 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 организациями, с которыми работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, служебными или иными близкими отношениями.

Личная выгода – заинтересованность должностного лица или сотрудника 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.

Служебная информация – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и работников Учреждения в силу их должностных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан.

Конфиденциальная информация – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Основные типы и ситуации возникновения конфликта интересов

6.1. Основные типы конфликта интересов

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

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

6.3. Основные типы ситуаций конфликта интересов:

1) 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2) Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные 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.

3) 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4) Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Учреждением.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5) Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6) Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7) Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8) 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.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9) Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника сторонней организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10) Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11) 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.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

6.4. С учетом того, что конфликт интересов, в том числе при осуществлении медицинской деятельности, может принимать множество различных форм, приведенные типы и перечень ситуаций конфликта интересов не являются исчерпывающими.

6.5. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию ГБУЗ РКВД по соблюдению требований к поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования

7.1. 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.

7.2. Порядок раскрытия конфликта интересов в Учреждении:

7.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде в порядке и форме, согласно Приложения к настоящему Положению.

7.2.2. Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов в Учреждении проводится комиссионно и конфиденциально.

7.2.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.2.4. По итогам рассмотрения информации о конфликте интересов Комиссия может прийти к одному из следующих выводов:

- 1) ситуация и (или) сведения, которая(ые) были представлены работником, не являлись конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 2) конфликт интересов имеет место.

7.2.5. В случае установления наличия конфликта интересов Учреждение вправе 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 (должностных) обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными (должностными) обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных (должностных, трудовых) 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 интересов с интересами Учреждения;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе Учреждения за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

7.3. Перечень способов разрешения конфликта интересов, указанный в пункте 7.2.5. настоящего Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае Учреждением могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов Учреждение должно стремиться выбрать наиболее "мягкую" меру 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 учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7.5. Должностные лица и работники Учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников, пациентов и их законных представителей. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта имеют право обратиться в суд.

8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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.

9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

9.1. Ответственными должностными лицами за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- непосредственный начальник работника,
- сотрудник кадровой службы,
- лицо, ответственное за противодействие коррупции,
- члены Комиссии по соблюдению требований к поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов.

9.2. Рассмотрение сведений об имеющемся конфликте интересов и урегулирование конфликта осуществляется в Учреждении комиссией по соблюдению требований к поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов в соответствии с действующим в Учреждении Положением о комиссии по соблюдению требований к поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов.

10. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных Положением

10.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Учреждении работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за разработку антикоррупционных мероприятий и Комиссию по соблюдению требований к поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов Учреждения.

10.2. 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;
- 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 работниками Учреждения условий настоящего Положения и иных правовых актов по вопросам противодействия коррупции;
- 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 контроля соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

11. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

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

11.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Работники Учреждения, нарушившие требования настоящего Положения и совершившие коррупционное правонарушение, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.