



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Архангельской области
«АРХАНГЕЛЬСКАЯ ОБЛАСТНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»

П Р И К А З

от «04» сентября 2025 года № 617

г. Архангельск

**Об утверждении Положения о конфликте интересов
ГБУЗ АО «Архангельская областная клиническая больница»**

В соответствии с Федеральным законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», положениями «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 и Антикоррупционной политикой АОКБ, утверждённой приказом ГБУЗ АО «АОКБ» от 11.07.2025 № 475, в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов ГБУЗ АО «Архангельская областная клиническая больница» (далее – Положение).
2. Установить, что выполнение требований Положения являются обязательным условием для всех работников, вне зависимости от занимаемой должности, при исполнении возложенных обязанностей.
3. Заведующему канцелярией (Черепанова Н.В.) с приказом ознакомить заместителей главного врача, руководителей структурных подразделений, руководителей (исполняющих обязанности руководителей) филиалов АОКБ, которым довести Положение до работников.
4. Признать утратившим силу приказ АОКБ от 20.06.2022 № 636 «Об утверждении Положения о конфликте интересов ГБУЗ АО «АОКБ».
5. Контроль за исполнением приказа возложить на Сизюхину Наталью Николаевну, заместителя главного врача - руководителя перинатального центра.

Главный врач

А.И. Иевлев

Герасимов А.А.
(8182)63-63-66, вн. 1164

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУЗ АО «АОКБ»
от 04 сентября 2025 года № 677

**Положение о конфликте интересов
ГБУЗ АО «Архангельская областная клиническая больница»**

1. Общие положения

1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГБУЗ АО «Архангельская областная клиническая больница» (далее – АОКБ, Учреждение), является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.2. Настоящее Положение о конфликте интересов АОКБ (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», положениями «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утверждённых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 и Антикоррупционной политикой АОКБ, утверждённой приказом ГБУЗ АО «АОКБ» от 11.07.2025 № 475.

1.3. Настоящее Положение является внутренним документом АОКБ, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Целью Положения является предупреждение, выявление и регулирование конфликта интересов в деятельности работников АОКБ, избежание возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.5. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, а также обеспечение и соблюдение высоких стандартов корпоративного управления.

1.6. Работа по предупреждению конфликтов интересов ведется в соответствии с утверждаемым Планом мероприятий по противодействию коррупции в АОКБ.

1.7. Должностным лицом, первоначально определяющим наличие признаков конфликта интересов во внутренней и поступающей в АОКБ документации, а также при рассмотрении заявлений (представлений) работников учреждения, где заявляется наличие конфликта интересов, является начальник юридического отдела, а в его отсутствие – лицо, его замещающее. Дальнейший ход документов, определяется в соответствии с установленными регламентами.

При необходимости получения полной, объективной и всесторонней информации, по изложенным в сообщении обстоятельствам, назначается служебное расследование (проверка).

Внутренняя и поступающая в АОКБ документация подлежат рассмотрению только при официальном её направлении в юридический отдел, а личные уведомления работников учреждения и представления (сообщения) поступившие из прокуратуры или правоохранительных органов, подлежат рассмотрению в обязательном порядке. Срок рассмотрения сообщения – 3 рабочих дня.

При наличии достаточных оснований полагать, что изложенная в рассматриваемом документе информация содержит признаки конфликта интересов, полученная информация в установленном порядке направляется в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в АОКБ.

1.8. Уполномоченным органом АОКБ, устанавливающим факт конфликта интересов и вырабатывающим рекомендации по урегулированию конфликта интересов является **Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ АО «АОКБ».**

1.9. Реализация установленных в АОКБ антикоррупционных стандартов и процедур, установленных правил (порядка) выявления и урегулирования конфликтов интересов, проведение работы по профилактике и предупреждению коррупции, может охватывать как специальные антикоррупционные правила и процедуры, так и иные правила и процедуры, имеющие опосредованное значение к общим нормам и стандартам поведения, представленных в Кодексе профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУЗ АО «АОКБ».

Несоблюдение работниками учреждения антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений; проявление незаконного и неэтичного поведения, связанного с возникновением конфликта интересов; нарушение правил и стандартов поведения, затрагивающих общую этику деловых отношений, рассматривается **Комиссией по соблюдению требований к профессиональной этике и служебному поведению работников ГБУЗ АО «АОКБ».**

2. Используемые термины и определения

В рамках реализации Положения о конфликте интересов АОКБ используются следующие термины и определения:

2.1. **Коррупция** (в редакции статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции») – 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

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

2.3. **Конфликт интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности, а также при разработке и рассмотрении клинических рекомендаций** (в редакции статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации») – ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности либо у члена медицинской профессиональной некоммерческой организации, участвующего в разработке клинических рекомендаций, или члена научно-практического совета 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, а также иных обязанностей, в том числе связанных с разработкой и рассмотрением клинических рекомендаций, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

2.4. **Личная заинтересованность** (в редакции статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции») – 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 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, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.5. **Руководство** – непосредственный руководитель работника, руководители структурных подразделений АОКБ, должностные лица Учреждения, медицинские работники и фармацевтические работники, включённые в номенклатуру должностей руководителей медицинских организаций (приказ Минздрава РФ от 02.05.2023 № 205н).

2.6. **Работник** (ТК РФ ст. 20) – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

2.7. **Должностное лицо** – работник АОКБ, постоянно, временно или по специальному полномочию выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в Учреждении.

2.8. **Близкие родственники** – родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, а также усыновлённые и усыновители.

2.9. **Свойственник** – это человек, который состоит в свойстве с кем-либо, то есть породнился через брак с кем-либо.

2.10. **Аффилированные лица** – физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и (или) физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

2.11. **Взаимосвязанные лица** – физические и юридические лица, которые связаны между собой организационно, юридически или родственно. А эти связи, в свою очередь, влияют на их участие в деятельности друг друга.

2.12. **Взаимозависимые лица** – физические и юридические лица, которые могут оказывать влияние на условия или результаты сделок, которые они совершают, или экономические результаты деятельности этих лиц или деятельности представляемых ими лиц.

2.13. **Связанные стороны** – это организации и граждане, которые способны оказывать значительное влияние на деятельность компании, составляющей бухгалтерскую отчётность, или, наоборот, на которые эта компания способна влиять.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы Учреждения по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

3.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

3.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. Обязанности работников в связи с предупреждением, выявлением и урегулированием конфликта интересов

Работники АОКБ, в рамках предупреждения, выявления и регулирования конфликта интересов обязаны:

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, свойственников и друзей.

4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.4. Уведомлять, руководство о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, участия в действиях, попадающих под определение конфликта интересов.

4.5. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.6. Медицинский работник или фармацевтический работник, в случае возникновения конфликта интересов, в соответствии с ч. 2. ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», обязан в письменной форме проинформировать об этом главного врача.

4.7. Главный врач и работник АОКБ, занимающий должность руководителя учреждения¹ в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о возникшем конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Архангельской области².

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

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов в АОКБ регулируется отдельным локальным нормативным актом Учреждения, и доводится до сведения всех работников АОКБ.

¹ Перечень должностей руководителей медицинских и фармацевтических организаций определен Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н.

² При этом следует обратить особое внимание на статью 6.29, КоАП РФ, предусматривающей наложение административных штрафов за непредставление информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

5.2. Порядок урегулирования конфликта интересов устанавливается Положением о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ АО «АОКБ».

5.3. АОКБ берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. С целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов, поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом, с учетом требований, изложенных в п. 1.7. настоящего Положения¹.

Уполномоченным должностным лицом, помимо начальника юридического отдела, может выступать главный врач, заместитель главного врача по кадрам, председатель комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в АОКБ, при создании в Учреждении структурного подразделения по направлению профилактики правонарушений – руководитель данного подразделения, а в его отсутствие – лицо, его замещающее.

5.5. Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ АО «АОКБ» может использовать следующие способы разрешения возникшего конфликта интересов, и рекомендовать их работодателю:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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 должностных 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;

¹ Следует иметь в виду, что 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 в рассматриваемой ситуации имеются элементы конфликта интересов, которые по своей значимости более подходят для рассмотрения на заседании Комиссии по соблюдению требований к профессиональной этике и служебному поведению работников АОКБ или Комиссии по трудовым спорам АОКБ.

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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 и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования¹.

6. Должностные лица АОКБ, ответственные за прием сведений о потенциальном или возникшем конфликте интересов

6.1. Должностные лица АОКБ, ответственные за прием сведений о потенциальном или возникшем конфликте интересов:

- руководители ГБУЗ АО «АОКБ»;
- руководители структурных подразделений Учреждения;
- руководитель юридического отдела АОКБ;
- председатель и члены комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ АРО «АОКБ»;
- председатель и члены комиссии по соблюдению требований к профессиональной этике и служебному поведению работников ГБУЗ АО «АОКБ»;
- руководитель созданного структурного подразделения АОКБ по направлению профилактики правонарушений и специалисты подразделения.

6.2. Должностные лица АОКБ, ответственные за прием сведений о потенциальном или возникшем конфликте интересов, обязаны незамедлительно направить полученную информацию начальнику юридического отдела АОКБ, для принятия им действий, предусмотренных п. 1.7. Положения.

При создании в Учреждении структурного подразделения по направлению профилактики правонарушений, полученная информация должна направляться руководителю данного подразделения, а в его отсутствие – лицу, его замещающему.

¹ При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7. Риски возникновения конфликта интересов

Риски возникновения конфликта интересов - это вероятность, что личная заинтересованность должностного лица повлияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих обязанностей или полномочий. Это может привести к финансовому и репутационному ущербу для собственной организации, общества или государства¹.

Своевременное выявление рисков возникновения конфликта интересов в деятельности АОКБ и ее работников являются наиболее эффективным средством предупреждения коррупционных правонарушений.

В Приложении к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

8. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов ГБУЗ АО «АОКБ»

8.1. За несоблюдение Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной, материальной и иным видам ответственности в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Непредставление медицинским работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю медицинской организации, в которой он работает, либо фармацевтическим работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю влечёт, за собой привлечение такого работника к административной ответственности (в редакции статьи 6.29. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

8.3. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия, с ним по инициативе работодателя, в соответствии с пунктом 7.1. статьи 81. Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.

¹ Работники АОКБ имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения, но с другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами Учреждения. Одним из направлений деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, то есть – обеспечение соблюдения баланса между интересами Учреждения и личной заинтересованности работников АОКБ.

9. Порядок принятия, ознакомления, пересмотра и внесения изменений в Положение о конфликте интересов ГБУЗ АО «АОКБ»

9.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ГБУЗ АО «АОКБ» утверждается приказом главного врача.

9.2. Настоящее Положение доводится до сведения посредством:

- размещения Положения на официальном интернет-сайте ГБУЗ АО «АОКБ»;
- проведения антикоррупционной работы в коллективах, в рамках действий предусмотренных Планом мероприятий по противодействию коррупции в АОКБ;
- рассмотрения положений документа при проведении собраний, заседаний, совещаний руководителей и др., не позднее 1 месяца с даты утверждения Положения.

9.3. Ознакомлению с Положением подлежат все работники АОКБ, находящиеся с Учреждением в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также физические лица, выполняющие для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров (контрактов).

Ознакомление вновь принимаемых работников с данным документом производится в течение 1 месяца после подписания с ним трудового договора.

Ответственность за выполнение данного пункта Положения возлагается на руководителей структурных подразделений АОКБ.

9.4. При изменении требований законодательства Российской Федерации в Учреждении организуется работа по актуализации Положения о конфликте интересов ГБУЗ АО «АОКБ».

9.5. Изменения (дополнения) к настоящему Положению принимаются путем издания приказа главного врача и доводятся до сведения работников посредством выполнения пп. 9.2. и 9.3.