

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ГОСУДАРСТВЕННАЯ НОВОСИБИРСКАЯ ОБЛАСТНАЯ  
КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»  
(ГБУЗ НСО «ГНОКБ»)

ПРИКАЗ

от 29.12.2023

№ 1358

г. Новосибирск

Об организации антикоррупционной деятельности в ГБУЗ НСО «ГНОКБ»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить лицом ответственным за реализацию антикоррупционной политики в ГБУЗ НСО «ГНОКБ» и.о. начальника юридической службы Шульгу И.П.

2. Утвердить:

2.1. Положение о мерах по противодействию коррупции в ГБУЗ НСО «ГНОКБ» (антикоррупционная политика) (Приложение № 1);

2.2. Состав комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (Приложение № 2);

2.3. Положение о конфликте интересов в ГБУЗ НСО «ГНОКБ» (Приложение № 3);

2.4. Карту коррупционных рисков в ГБУЗ НСО «ГНОКБ» (Приложение № 4);

2.5. Форму анкеты о наличии родственников, работающих в ГБУЗ НСО «ГНОКБ» (Приложение № 5).

3. И.о. начальника юридической службы Шульге И.П. в срок до 19.01.2024:

3.1. Разработать план антикоррупционных мероприятий на 2024 год (далее ежегодно);

3.2. совместно с начальником службы управления персоналом Воробьевой Н.Г. внести изменения в должностные инструкции работников юридической службы, положение о юридической службе.

4. Начальнику службы управления персоналом Воробьевой Н.Г. организовать:

4.1. заполнение соискателями Анкеты о наличии родственников, работающих в ГБУЗ НСО «ГНОКБ» (приложение № 5), при трудоустройстве в ГБУЗ НСО «ГНОКБ»;

4.2. внесение сведений о работниках и их родственниках, работающих в ГБУЗ НСО «ГНОКБ» в реестр работников ГБУЗ НСО «ГНОКБ», состоящих в родственных отношениях (приложение № 6).

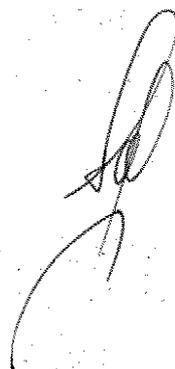
5. Руководителям структурных подразделений ГБУЗ НСО «ГНОКБ» ознакомить работников с настоящим приказом под подпись, листы ознакомления передать в юридическую службу в срок до 01.02.2024 г.

6. Начальнику службы управления персоналом Воробьевой Н.Г. организовать ознакомление вновь принимаемых работников с настоящим приказом под подпись.

7. Признать утратившим силу приказ ГБУЗ НСО «ГНОКБ» от 07.05.2020 № 436 «Об организации антикоррупционной деятельности», Положение о конфликте интересов в ГБУЗ НСО «ГНОКБ», утвержденное 14.09.2016г.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



А.В. Юданов

**Положение  
о мерах по предупреждению и противодействию коррупции  
в ГБУЗ НСО «ГНОКБ»  
(Антикоррупционная политика)**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в медицинской организации (Антикоррупционная политика) (далее - Положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции";
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

1.2. Термины и определения, используемые в Положении.

*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. Коррупцией также является совершение перечисленных 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- 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.

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

*Взятка* - Получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника

взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе, когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе (статья 290 УК РФ).

*Коммерческий подкуп* - Незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию) (статья 204 УК РФ).

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

*Конфликт интересов медицинского или фармацевтического работника* - 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 медицинского или фармацевтического работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения медицинским или фармацевтическим работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Под терминами *деловой подарок, знак делового гостеприимства* понимаются подарки, полученные в связи:

- с должностным положением или в связи с исполнением служебных (должностных) обязанностей;
- протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями.

## 2. Цели и задачи Положения

2.1. Целью Положения является обеспечение работы по профилактике и противодействию коррупции в медицинской организации.

2.2. Задачами Положения являются:

- информирование работников медицинской организации о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- определение основных принципов противодействия коррупции, направлений деятельности и мер по противодействию коррупции в медицинской организации;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в медицинской организации.

### **3. Основные принципы противодействия коррупции в медицинской организации**

3.1. Система мер противодействия коррупции в медицинской организации основывается на следующих ключевых принципах:

*3.1.1. Принцип соответствия политики медицинской организации действующему законодательству и общепринятым нормам.* Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к медицинской организации.

*3.1.2. Принцип личного примера руководства.* Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

*3.1.3. Принцип вовлеченности работников.* Информированность работников медицинской организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

*3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.* Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения медицинской организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

*3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.* Применение в медицинской организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

*3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.* Неотвратимость наказания для работников медицинской организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства медицинской организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

*3.1.7. Принцип открытости деятельности.* Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, пациентов, а также общественности о принятых в медицинской организации антикоррупционных стандартах осуществления медицинской деятельности.

*3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.* Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

### **4. Антикоррупционная политика медицинской организации**

#### *4.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики:*

4.1.1. Антикоррупционная политика медицинской организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности медицинской организации.

4.1.2. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике закрепляются в данном Положении, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками медицинской организации.

4.2. *Информирование работников о принятой в медицинской организации антикоррупционной политике*

4.2.1. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников медицинской организации под подпись.

4.2.2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики.

#### *4.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер*

4.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности медицинской организации. Для реализации указанной политики в медицинской организации разрабатываются соответствующие меры, в том числе и представленные в данном Положении.

4.4. *Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр*

4.4.1. В медицинской организации осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

4.4.2. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

4.4.3. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции и т.д.

#### *4.5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие*

4.5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.5.2. Антикоррупционная политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых медицинской организацией с контрагентами.

4.6. *Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции*

4.6.1. Обязанности работников медицинской организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются:

- настоящим Положением;
- Уведомлениями медицинских и фармацевтических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении им профессиональной деятельности;
- и, при необходимости, иными локальными нормативными актами, принимаемыми в медицинской организации.

5.6.2. Общими обязанностями работников медицинской организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени медицинской организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени медицинской организации;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство медицинской организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство медицинской организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

• сообщать непосредственному начальнику или соответствующему ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

4.6.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в медицинской организации:

- руководства медицинской организации;
- лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики;
- медицинских и фармацевтических работников;
- работников финансово-экономической и хозяйственно-технической службы, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит.

4.6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (включая локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по противодействию и предупреждению коррупции), а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

4.6.5. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре, либо наличия иного письменного уведомления работника, работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

4.7. *Установление перечня проводимых организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).* В антикоррупционную политику медицинской организации включается перечень конкретных мероприятий, которые реализуются и планируются к реализации в медицинской организации в целях предупреждения и противодействия коррупции.

## **5. Антикоррупционные мероприятия и порядок их применения в медицинской организации**

5.1. В медицинской организации реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

5.1.1. В части нормативного обеспечения, закрепления стандартов поведения и декларации намерений реализуются:

- разработка и принятие Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции - антикоррупционная политика в медицинской организации;
- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры с работниками;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;
- разработка при необходимости иных локальных нормативных актов.
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;

5.1.2. В части обучения и информирования работников реализуются:

- ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

5.1.3. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита медицинской организации требованиям антикоррупционной политики организации могут быть реализованы:

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работников требований локальных нормативных актов;
- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;
- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам.

5.1.4. В части привлечения экспертов могут быть реализованы:

- периодическое проведение внешнего аудита;
- привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности организации и организации антикоррупционных мер.

5.1.5. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы могут быть реализованы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и результатах в сфере противодействия коррупции.

5.2. Медицинская организация утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий в качестве составной части настоящего Положения или приложения к нему.

## **7. Оценка коррупционных рисков в медицинской организации**

6.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и деловых операций в деятельности медицинской организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

6.2. В медицинской организации выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

6.2.1. Коррупционные риски по процессам:

- осуществление медицинской деятельности;
- оказание платных медицинских услуг;
- закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.

6.2.2. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство медицинской организации (главный врач и заместители);
- главный бухгалтер;
- руководитель контрактной службы;
- члены комиссии по приемке товаров, работ, услуг;
- медицинские работники.

6.3. В целях минимизации коррупционных рисков в медицинской организации реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности медицинской организации по осуществлению его основных функций, установленных законодательством о здравоохранении;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности медицинской организации по оказанию платных услуг;
- обеспечение информационной открытости деятельности медицинской организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;

- иные механизмы.

## **7. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства**

7.1. Медицинская организация поддерживает корпоративную культуру, в которой деловое гостеприимство и представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе деятельности медицинской организации.

7.2. Деловые подарки и знаки делового гостеприимства являются общепринятым проявлением вежливости при осуществлении деятельности медицинской организации.

7.3. Деловые подарки, подлежащие дарению, и знаки делового гостеприимства должны быть вручены и оказаны только от имени медицинской организации.

7.4. Деловые подарки, подлежащие дарению, и знаки делового гостеприимства не должны:

- быть дорогостоящими (стоимостью более трех тысяч рублей, за исключением дарения в связи с протокольными и иными официальными мероприятиями) или предметами роскоши;

- создавать для получателя подарка обязательства, связанные с его должностным положением или исполнением им должностных обязанностей;

- представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- создавать репутационный риск для медицинской организации, то есть ставить под сомнение имидж или деловую репутацию медицинской организации или его работников;

- быть в форме наличных, безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов.

7.5. Деловые подарки, подлежащие дарению, и знаки делового гостеприимства могут быть прямо связаны с установленными целями деятельности медицинской организации с памятливыми датами, юбилеями, общенациональными, профессиональными праздниками.

7.6. Работники, представляя интересы медицинской организации или действуя от ее имени, должны соблюдать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и проявлении делового гостеприимства.

7.7. Работники вправе дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских мероприятиях, если это законно, этично и делается исключительно в деловых целях, определенных настоящим Положением.

7.8. При получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работники обязаны принимать меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов.

7.9. Работники не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование имущества медицинской организации, в том числе:

- для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание медицинской организацией каких-либо услуг, осуществления либо неосуществления определенных действий, передачи информации, составляющей коммерческую тайну;

- получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел медицинской организации, как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров и иных сделок.

7.10. Работники должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и тому подобного, когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход сделки или на принимаемые медицинской организацией решения.

7.11. Работники обязаны:

- при получении делового подарка или знаков делового гостеприимства принять меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов;

- в случае возникновения конфликта интересов или возможности возникновения конфликта интересов при получении делового подарка или знаков делового гостеприимства в письменной форме уведомить об этом работодателя;

7.12. Работникам медицинской организации запрещается:

- в ходе проведения деловых переговоров, при заключении договоров, а также в иных случаях, когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление об их влиянии на принимаемые решения, принимать предложения от организаций или третьих лиц о вручении деловых подарков и об оказании знаков делового гостеприимства;

- просить, требовать, вынуждать контрагентов или иных лиц дарить им либо лицам, с которыми они состоят в близком родстве или свойстве, деловые подарки и (или) оказывать в их пользу знаки делового гостеприимства;

- принимать подарки в форме наличных, безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов.

## **8. Ограничения, налагаемые на медицинских работников и фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

8.1. Медицинские работники и руководители медицинской организации не вправе:

1) 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 исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

2) заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

3) получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

4) предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

5) осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;

6) выдавать рецепты на лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

Приложение № 2  
к приказу ГБУЗ НСО «Государственная  
Новосибирская областная  
клиническая больница»

от 29.12.2015 г. № 1358

### СОСТАВ

Комиссии по противодействию коррупции и  
урегулированию конфликта интересов

Председатель комиссии:

Шульга И.П. – и.о. начальника  
юридической службы

Члены комиссии:

Мальцев А.А. – заместитель главного  
врача

Пономарева Е.В. – заместитель  
главного врача по финансово-  
экономическим вопросам

Воробьева Н.Г. – начальник службы  
управления персоналом

Пальга В.П. – заместитель начальника  
юридической службы (секретарь  
комиссии)

## ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов в ГБУЗ НСО ГНОКБ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ГБУЗ НСО ГНОКБ разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьей 27 Федерального закона от 12.0.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач ГБУЗ НСО ГНОКБ.

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

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

### 2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательное раскрытие 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 учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## **2. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

- 3.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:
- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
  - руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 3.2. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

## **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

- 4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник юридической службы.
- 4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя учреждения уведомления о наличии заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.
- 4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения уведомление работника учреждения передается должностному лицу учреждения не позднее 1 рабочего дня, следующего за днем, когда стало известно о возникновении конфликта интересов.
- 4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

## **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

- 5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в учреждении.
- 5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:
- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
  - 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 функциональных обязанностей работника учреждения;
  - перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ);

- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ.

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

## **6. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов**

6.1. Работник медицинской 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.

6.2. Работник медицинской организации участвует в принятии кадровых решений отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

6.3. Работник медицинской организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с медицинской организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

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

6.5. Работник медицинской организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с медицинской организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

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

6.8. Работник медицинской организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с медицинской организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

6.10. Работник медицинской организации уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений медицинской организации с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

6.11. Работник медицинской 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.

## **7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона « О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско – правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника (подпункт «В» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником , непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности , если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя ( пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей

7.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

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

Приложение  
к Положению о конфликте интересов

ГБУЗ НСО «ГНОКБ»

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. руководителя)

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес эл. почты: \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. медицинского  
(или: фармацевтического) работника)

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес эл. почты: \_\_\_\_\_

Уведомление  
о возникновении конфликта  
интересов при осуществлении  
медицинской (или: фармацевтической)  
деятельности

В связи с (обращением юридического или физического лица; получение подарка;  
поручением \_\_\_\_\_ и  
т.п.) \_\_\_\_\_  
руководителя \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ в соответствии с ч. 2 ст. 75  
Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в  
Российской Федерации» уведомляю о возникновении конфликта интересов при осуществлении  
медицинской (или: фармацевтической) деятельности, выразившегося в  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ " " \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Приложение № 4  
к приказу ГБУЗ НСО «Государственная  
Новосибирская областная  
клиническая больница»  
от 29.12.2023 г. № 1358

Карта коррупционных рисков ГБУЗ НСО «ГНОКБ»

№ п/п	Коррупционно-опасная функция	Типовые ситуации-критические точки (коррупционная схема)	Наименование должности	Вероятность реализации	Потенциальный вред	Меры по управлению коррупционными рисками
1.	Организация деятельности учреждения: - владение, использование и распоряжение имуществом учреждения; - принятие на работу сотрудников; - подготовка проектов локальных актов, нормативных организационно-распорядительных документов и индивидуально	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо личной заинтересованности. Наличие коррупционных фактов в локальных правовых актах учреждения.	Главный врач, заместители главного врача, руководители структурных подразделений	Низкая частота	Средней тяжести	Информационная открытость. Соблюдение антикоррупционной политики. Разъяснение сотрудникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Разъяснительная работа с ответственные лицами о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Проведение собеседования при

	правоприменительных документов.					приеме на работу и изучение документов кандидата в несколько этапов (специалист отдела по управлению персоналом/начальник службы управления персоналом/руководитель структурного подразделения/заместитель главного врача/главный врач) в зависимости от вакансии. Разработка локальных нормативно-правовых актов в точном соответствии с нормами действующего законодательства.
2.	Работа со служебной информацией	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению.	Главный врач, заместители главного врача, руководители структурных подразделения, медицинские регистраторы, специалисты	Низкая частота	Легкий	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы
		Попытка несанкционированного	(экономист, бухгалтер,			предупреждения и противодействия

		доступа к информационным ресурсам.	программист, юрисконсульт, специалист по персоналу)			коррупции в учреждении. Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
3.	Обращения физических и юридических лиц	Нарушение установленного порядка рассмотрений обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством.	Главный врач, заместители главного врача, руководители структурных подразделений.	Низкая частота	Легкий	Разъяснительная работа. Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. Контроль рассмотрения обращений граждан и юридических лиц.
4.	Взаимодействие с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительными органами и иными организациями	Дарение подарков и оказание не служебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, за исключением	Главный врач, заместители главного врача, руководители структурных подразделений, работники учреждения, уполномоченн	Низкая частота	Легкий	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы

		символических знаков внимания, протокольных мероприятий	ые главным врачом представлять интересы больницы			предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.
5.	Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей	Несвоевременная постановка на бухгалтерский учет материальных ценностей. Умышленное досрочное списание материальных средств и расходных материалов с бухгалтерского учета. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества.	Главный бухгалтер, работники бухгалтерии, материально-ответственные лица	Низкая частота	Значительный	Организация работы по контролю за деятельностью структурных подразделений с участие представителей различных структурных подразделений учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в больнице.
6.	Осуществление закупок, заключение контрактов на поставку товаров, выполнение работ, оказания	Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности, определение объема необходимых средств; необоснованное	Лица, ответственные за подачу заявок на осуществление закупок, контрактная служба, члены	Низкая частота	Очень тяжелый	Соблюдение при проведении закупок товаров, работ, услуг требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров,

	услуг	ограничение круга возможных поставщиков; необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции; необоснованное расширение (ограничение) упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и оговорок относительно их исполнения; необоснованное затягивание или ускорения процесса осуществления закупок; совершение сделок с нарушением установленного порядка требований закона в личных интересах; заключение договоров без соблюдения законных процедур.	комиссии по рассмотрению заявок на участие в закупках			работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Разъяснений работникам учреждения, связанных с заключением и исполнением контрактов и договоров, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
7.	Оформление документов, справок,	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных	Главный врач, заместители главного врача,	Низкая частота	Средней тяжести	Система визирования документов ответственными

	отчетности	сведений в отчетных документах, а также в выдаваемых гражданам справок	руководители структурных подразделений ответственные лица за оформление документов			лицами. Организация внутреннего контроля а исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
8.	Оказание медицинской помощи гражданам	Оказание медицинской помощи ненадлежащего качества, оформление поддельных результатов исследований, искажение выводов о причинах заболевания/смерти человека, взаимодействие с поставщиками лекарственных препаратов в личных целях, не оформление договоров при оказании	Главный врач, заместители главного врача, медицинские работники	Низкая частота	Средней тяжести	Назначение ответственного лица за реализацию оказания платных медицинских услуг, систематическая проверка медицинской документации при оказании платных медицинских услуг. Разъяснение работникам обязанности незамедлительно сообщать представителю

		платных услуг медицинских услуг.				работодателя о склонении его к совершению коррупционного правонарушения. Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
9.	Расчет заработной платы	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда работник фактически отсутствовал на рабочем месте, перечисление заработной платы на иные расчетные счета	Главный бухгалтер, работники бухгалтерии, руководители структурных подразделений, лица, ответственные за ведение табеля учета рабочего времени	Низкая частота	Средней тяжести	Использование средств на оплату труда в строго соответствии с Положением об оплате труда. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Градация степени выраженности критерия  
«вероятность реализации»

Степень выраженности	Процентный показатель	Описание
Очень часто	Более 75%	Сомнения в том, что событие произойдет, практически отсутствуют. В определенных обстоятельствах событие происходит очень часто, что подтверждается аналитическими данными
Высокая частота	50%-70%	Событие происходит в большинстве случаев. При определенных обстоятельствах событие является прогнозируемым
Средняя частота	25%-50%	Событие происходит редко, но является наблюдаемым
Низкая частота	5%-25%	Наступление события не ожидается, хотя в целом оно возможно
Очень редко	Менее 5%	Крайне маловероятно, что событие произойдет, ретроспективный анализ не содержит фактов подобного события (либо случаи единичны), событие происходит исключительно при определенных сложно достижимых обстоятельствах

Градация степени выраженности критерия  
«потенциальный вред»

Степень выраженности	Описание
Очень тяжелый	Реализация коррупционного риска приведет к существенным потерям, в том числе охраняемым законом ценностям, и нарушению деятельности учреждения
Значительный	Реализация коррупционного риска приведет к значительным потерям и нарушению деятельности учреждения
Средней тяжести	Риск, который, если не будет пресечен, может привести к ощутимым потерям и нарушению деятельности учреждения
Легкий	Риск незначительно влияет на деятельность учреждения, существенного нарушения деятельности не наблюдается
Очень легкий	Потенциальный вред от коррупционного риска крайне незначительный и может быть администрирован работниками самостоятельно

Приложение № 5  
к приказу ГБУЗ НСО «Государственная  
Новосибирская областная  
клиническая больница»

от 29.12.2023 г. № 1358

АНКЕТА  
о наличии родственников, работающих в ГБУЗ НСО «ГНОКБ»  
(форма)

Ваши близкие родственники (отец, мать, братья, сестры и дети), а также супруга (супруг), в том числе бывшая (бывший) являются работниками ГБУЗ НСО «ГНОКБ»?	*	
Если да, то какую должность и в каком структурном подразделении занимают?	Должность:  Подразделение:	

\* Если ответ «Да», то указать ФИО и степень родства.

Приложение № 6  
к приказу ГБУЗ НСО «Государственная  
Новосибирская областная  
клиническая больница»  
от 29.12.2012 г. № 1358

Реестр работников ГБУЗ НСО «ГНОКБ»,  
состоящих в родственных отношениях  
(форма)

№ п/п	Работник № 1			Работника № 2			Наличие подчиненности
	ФИО	Должность/ подразделение	Степень родства	ФИО	Должность/ подразделение	Степень родства	