МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Самарский областной клинический онкологический диспансер»
(ГБУЗ СОКОД)

ПРИКАЗ

28.09.2026 г. Самара № 3090/9

Об утверждении Положения о конфликте интересов и состава комиссии по урегулированию конфликта интересов Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Самарский областной клинический онкологический диспансер»»

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности сотрудников ГБУЗ СОКОД, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для ГБУЗ СОКОД,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Самарский областной клинический онкологический диспансер»» (Приложение № 1 к настоящему приказу).
2. Утвердить состав комиссии по урегулированию конфликта интересов ГБУЗ СОКОД (Приложение № 2 к настоящему приказу).
3. Начальнику отдела кадров Файзуллиной Д.Х.:

3.1. обеспечить доведение «Положения о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Самарский областной клинический онкологический диспансер»» до вновь принимаемых работников под подпись;

3.2. обеспечить заполнение декларации о конфликте интересов принимаемыми работниками, а также работниками при их переводе на другую работу.

4. Руководителям структурных подразделений обеспечить ознакомление подчиненных работников с настоящим приказом под подпись.

Листы ознакомления предоставить в отдел документационного обеспечения до 10.10.2026.

5. Начальнику информационно-вычислительной службы Лукиных А.В. разместить настоящий приказ на внутреннем сайте ГБУЗ СОКОД.

6. Заместителю главного врача по медицинской профилактике, реабилитации и связям с общественностью Золотаревой Т.Г. разместить «Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Самарский областной клинический онкологический диспансер»» на официальном сайте ГБУЗ СОКОД.

7. Начальнику отдела документационного обеспечения Черезовой М.А. ознакомить с настоящим приказом заместителей главного врача и руководителей подразделений под подпись.

8. Приказ главного врача от 03.09.2024 № 273 о/д «Об утверждении состава комиссии по противодействию коррупции в ГБУЗ СОКОД, Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГБУЗ СОКОД» признать утратившим силу.

9. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе Гулякина Д.В.

Главный врач О.И. Каганов

Сергеева

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
ГБУЗ СОКОД
от 28.09.2026 № 309о/д

Положение
о конфликте интересов в ГБУЗ СОКОД

I. Общие положения

1. Настоящее «Положение о конфликте интересов в ГБУЗ СОКОД (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013, в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности сотрудников ГБУЗ СОКОД, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для ГБУЗ СОКОД.

2. Настоящее Положение является локальным актом ГБУЗ СОКОД, основной целью которого является ограничение влияния частных интересов и личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

3. Своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в деятельности работников ГБУЗ СОКОД является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник учреждения уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причиненного вреда.

II. Основные понятия

1. Работники – физические лица ГБУЗ СОКОД, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ГБУЗ СОКОД 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 ГБУЗ СОКОД, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУЗ СОКОД.

В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов на государственной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

В соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» под конфликтом интересов понимается 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.

Например, ситуация, при которой личные, семейные, деловые или иные интересы работника могут противоречить интересам медицинской организации или пациента.

3. Личная заинтересованность – 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.

При этом под личной заинтересованностью государственного служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным служащим 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.

Например, наличие у работника прямых или косвенных имущественных интересов, которые могут повлиять на его профессиональную деятельность.

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУЗ СОКОД, вне зависимости от занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

III. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ СОКОД осуществляется на основании следующих основных принципов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУЗ СОКОД при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБУЗ СОКОД 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) ГБУЗ СОКОД.

IV. Обязанности работника ГБУЗ СОКОД в рамках урегулирования конфликта интересов

1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей соблюдать и руководствоваться интересами ГБУЗ СОКОД без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- Избегать (при возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2. Работник ГБУЗ СОКОД при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности ГБУЗ СОКОД или допускать их использование в иных целях, кроме предусмотренных учредительными документами.

V. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУЗ СОКОД

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) ситуациях конфликта интересов является заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе ГБУЗ СОКОД.

2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя главного врача ГБУЗ СОКОД сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

3.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4. Уведомление работника передается заместителю главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе, являющемуся председателем комиссии по урегулированию конфликта интересов ГБУЗ СОКОД, и подлежит регистрации в день его поступления в «Журнале регистрации сообщений работников ГБУЗ СОКОД о возникшем конфликте или о возможности его возникновения». Журнал должен быть прошит, пронумерован, заверен печатью и подписью лица, ответственного за прием сведений о возникающих (имеющихся) ситуациях конфликта интересов (Приложение № 2 к настоящему Положению).

5. Председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов назначает дату заседания комиссии в срок, не превышающий 3 дней, при этом заседание комиссии назначается не позднее 7 дней с момента поступления уведомления о конфликте интересов или возможности его возникновения.

6. По результатам рассмотрения уведомления главным врачом ГБУЗ СОКОД принимаются меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в соответствии с действующим законодательством.

7. Действенным методом раскрытия информации является заполнение декларации о конфликте интересов, в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению. Декларация заполняется лицами, принимаемыми на работу, а также работниками при их переводе на другую работу. Декларация не заполняется лицами, принимаемыми на работу в условиях внутреннего совместительства, а также работниками, переводимыми на другую работу, если такой перевод носит временный характер.

VI. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ГБУЗ СОКОД

Работники ГБУЗ СОКОД обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в ГБУЗ СОКОД (Приложение № 4 к настоящему Положению).

Способами урегулирования конфликта интересов в ГБУЗ СОКОД могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГБУЗ СОКОД;
- увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

VII. Ответственность работника ГБУЗ СОКОД за несоблюдение настоящего Положения

Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «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.

В соответствии со статьей 192 ТК РФ к сотрудникам ГБУЗ СОКОД могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) 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 разглашении 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 основание 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.

Работник несет перед ГБУЗ СОКОД ответственность в размере причиненных им убытков. Если убытки причинены ГБУЗ СОКОД несколькими работниками, их ответственность перед ГБУЗ СОКОД является солидарной.

VIII. Контроль за соблюдением работниками ГБУЗ СОКОД правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением

Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в ГБУЗ СОКОД работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на Комиссию по урегулированию конфликта интересов ГБУЗ СОКОД.

Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности ГБУЗ СОКОД, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

- право требовать предоставления работниками ГБУЗ СОКОД объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе выполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- право доступа ко всем документам ГБУЗ СОКОД, непосредственно связанным с ее деятельностью, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;

- проведение служебных проверок по фактам нарушений работниками ГБУЗ СОКОД условий настоящего Положения;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;

- незамедлительное уведомление главного врача ГБУЗ СОКОД о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;

- иные действия, направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

Приложение № 1
к Положению

Главному врачу
ГБУЗ СОКОД
Каганову О.И.

от_____
_____
(ФИО, должность работника,
контактный телефон)

Сообщение
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:_____
_____
_____
_____.

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:_____
_____
_____
_____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:
_____
_____
_____
_____.

Работник, направивший сообщение
_____ _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Должностное лицо, принявшее
сообщение _____ _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности_____.

Приложение № 2
к Положению

Журнал
регистрации сообщений работников ГБУЗ СОКОД
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

№ п/п	Регистрационный номер	Дата и время регистрации уведомления	ФИО, должность работника, подавшего уведомление	Краткое содержание сообщения	Количество листов уведомления	ФИО, регистрирующего уведомление	Подпись работника, регистрирующего уведомление	Подпись работника, подавшего уведомление	Особые отметки
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Приложение № 3
к Положению

Форма декларации о конфликте интересов

Настоящая декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется его непосредственным руководителем. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке непосредственным руководителем в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования в учреждении. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в учреждении.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Антикоррупционной политикой ГБУЗ СОКОД в полном объеме

_____
(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	
От кого (ФИО работника, заполнившего декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с ..... по .....

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным руководителем. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

Личные интересы

1. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица учреждения (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

Ответ_____

2. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между учреждением и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с учреждением?

Ответ_____

3. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи учреждения, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между учреждением и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные учреждению, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные учреждением?

Ответ_____

Взаимоотношения с государственными служащими

1. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации?

Ответ_____

Инсайдерская информация

1. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об учреждении с целью личной выгоды или выгоды третьих лиц?

Ответ_____

2. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие учреждению и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для учреждения во время исполнения своих обязанностей?

Ответ_____

3. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с учреждением информацию, ставшую Вам известной по работе?

Ответ_____

Ресурсы учреждения

1. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации учреждения или вызвать конфликт с интересами учреждения?

Ответ_____

2. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в учреждении (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью учреждения?

Ответ_____

Равные права работников

1. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством?

Ответ_____

2. Работает ли в учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

Ответ_____

3. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в учреждении; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Ответ_____

Другие вопросы

1. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Ответ_____

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Раздел 2

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____

Раздел 3

Решение непосредственного руководителя по декларации (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника (указать, какой информации)	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (указать, от каких вопросов)	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника (указать, каких обязанностей)	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

Приложение № 4
к Положению

Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов
и порядок их разрешения

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

Возможные типовые ситуации конфликта интересов и способы их урегулирования:

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

Способы урегулирования: отстранение работника ГБУЗ СОКОД от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов;

– работник ГБУЗ СОКОД участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника ГБУЗ СОКОД от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей;

– работник ГБУЗ СОКОД или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с ГБУЗ СОКОД, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение работника ГБУЗ СОКОД от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы;

– работник ГБУЗ СОКОД принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ГБУЗ СОКОД со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника ГБУЗ СОКОД от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника;

– работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с ГБУЗ СОКОД, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

– работник ГБУЗ СОКОД или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ГБУЗ СОКОД, в отношении которого выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику ГБУЗ СОКОД вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей;

– работник ГБУЗ СОКОД уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ГБУЗ СОКОД со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника ГБУЗ СОКОД от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– работник ГБУЗ СОКОД использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Способы урегулирования: проведение профилактических мероприятий, направленных на недопущение разглашения или использования в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей; при получении данных о совершении подобных действий – привлечение к ответственности согласно законодательству РФ.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
ГБУЗ СОКОД
от 22.09.2026 № 309-о/д

Состав комиссии
по урегулированию конфликта интересов ГБУЗ СОКОД

Председатель Комиссии:

Гулякин Д.В. – заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе.

Члены Комиссии:

Воздвиженский М.О. – заместитель главного врача по лечебной работе;

Прошина О.А. – заместитель главного врача по клинико-экспертной работе и контролю качества;

Рецко А.Ю. – заместитель главного врача по экономическим вопросам и развитию;

Файзуллина Д.Х. – начальник отдела кадров;

Родионова М.О. – начальник юридического отдела.

Секретарь Комиссии:

Сергеева О.П. – специалист отдела гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций.