



АДМИНИСТРАЦИЯ КАЛИНИНСКОГО
РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«Городская поликлиника № 76»

ПРИКАЗ

«12» января 2026 года

№ 29

Об утверждении Положения по урегулированию конфликта интересов в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76»

Во исполнение требований Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», Плана противодействия коррупции в Санкт-Петербурге на 2023-2027 годы, утвержденного постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.12.2022 г. № 1337, в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда России от 08.11.2013 г., в соответствии с Методическими рекомендациями «Об основных направлениях антикоррупционной деятельности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Минздравом России» Минздрава России от 01.01.2017 г., во исполнение актуального приказа главного врача «О создании комиссии по организации противодействия коррупции и урегулированию конфликта интересов, и утверждению Положения о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76»»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение по урегулированию конфликта интересов в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76» (приложение к настоящему приказу).
2. Помощнику руководителя Багановой Т.Н. разместить настоящий приказ в «информационной папке обмена» в разделах «Приказы ГП № 76 - 2026» и «Антикоррупция».
3. Приказ № 58 от 07.02.2024 признать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач

О.В. Алешко

Исп.: Алешко О.В.
Тел.: (812) 534-47-77

Положение по урегулированию конфликта интересов в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по урегулированию конфликта интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России (2014), Методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты РФ по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов (Письмо от 26.07.2018 № 18-0/10/П-5146).

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76» (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

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

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

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

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

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

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

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

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

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

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

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

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

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в свободной форме на имя руководителя учреждения или лица, ответственного за антикоррупционную политику. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов руководителю учреждения или лицу, ответственному за антикоррупционную политику в устной форме, с последующей передачей в письменном виде.

4.3. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (далее по тексту – Комиссия). Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.5. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.6.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.6.2. 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.

4.6.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника,

4.6.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.6.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение

функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.6.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.6.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.6.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.6.9. 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.

4.7. 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.

4.8. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение по урегулированию конфликта интересов утверждается приказом главного врача Учреждения, и обязательно для исполнения всеми работниками.

5.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения и/или отмены настоящего Положения.