

## **ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ГБУ РО «ЦП и Б со СПИД»**

В современных условиях одним из ключевых аспектов является определение действенных направлений по противодействию коррупции.

Согласно показателям коррупционной направленности лидирующие позиции занимает взяточничество, с получением взятки и дачей взятки.

Следует отметить, что коррупция как сложное социально-правовое явление имеет внутреннюю структурированность, определение которой имеет немаловажное значение для разработки методов и средств ее уменьшения и преодоления. Эффективность правового воздействия предопределяется избранными направлениями реализации правовой политики.

Во-первых, субъектами правонарушений коррупционной направленности признаются: 1) должностные лица; 2) лица, выполняющие управленческие функции в организации, действующие от имени и в интересах юридического лица.

Вторым признаком нарушения коррупционной направленности является наличие связи противоправного деяния со служебным положением работника, отступлением от его прямых прав и обязанностей.

Третьим признаком нарушения коррупционной направленности признается наличие у работника корыстного мотива, предусматривающего, что деяние связано с получением им имущественных прав и выгод для себя или для третьих лиц.

Четвертый признак нарушения коррупционных правонарушений заключается в совершении правонарушения только с прямым умыслом.

Способствующими совершению правонарушения коррупционной направленности являются условия для получения должностным лицом, а также лицом, выполняющим управленческие функции в организации, выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества либо незаконного предоставления такой выгоды.

Вследствие этого наряду с совершенствованием российского законодательства, опережающей политикой в Центре РФ по противодействию коррупции предполагается совершенствование мер системы профилактики коррупционных правонарушений, направленных на искоренение причин и условий, порождающих коррупционные правонарушения.

В современных условиях стратегическими определяющими коррупцию как социальное явление в Российской Федерации и соответственно в Центре признаются социально-экономические детерминанты, в том числе: недостаточная правовая защищенность отечественной финансовой системы; негативные тенденции, связанные с расширением спекулятивного характера иностранного капитала; несбалансированность законодательства в сфере регулирования регистрации прав собственности организаций в иностранных юрисдикциях; существенная доля теневой экономики и поступательная криминализация общественных отношений в хозяйственно-финансовой сфере; наращивание темпов недобросовестной конкуренции среди отечественных производителей и учреждений в сфере услуг; наличие выраженной диспропорции в социально-

экономическом развитии регионов и связанный с ней отток квалифицированных специалистов.

Следовательно, руководящим принципом угнетения коррупции посредством социально-экономических мер является повышение качества жизни граждан, означающее проведение государственной политики по: 1) ликвидации "прогрессирующей трудонедостаточности", сокращению неформальной занятости, легализации трудовых отношений, решению проблемы трудовой занятости, созданию рабочих мест и обеспечению достойной оплаты труда; 2) установлению надлежащего контроля со стороны государства и институтов гражданского общества за соблюдением трудовых прав работников; 3) развитию жилищно-коммунальной инфраструктуры и расширению доступности жилья; 4) повышению с учетом расширения инженерно-транспортных коммуникационных и информационных технологий социальной мобильности населения; 5) повышению доступности и качества медицинской помощи, образовательных услуг и совершенствованию кадрового потенциала социальных учреждений.

К числу приоритетных направлений обеспечения безопасности в сфере противодействия коррупции посредством политико-правовых средств следует отнести: 1) усиление роли государства как гаранта безопасности личности; 2) совершенствование принципов и методов взаимодействия органов государства и органов самоуправления с институтами гражданского общества; 3) создание гарантий защиты прав и законных интересов российских граждан; 4) разработку мер по усилению доверия граждан к правоохранительной и судебной системам Российской Федерации; 5) принятие мер по предупреждению коррупционной преступности; 6) совершенствование механизма правового регулирования с использованием средств уголовного и административного права; 7) совершенствование правоприменительной практики; 8) активизацию международного сотрудничества в поиске взаимоприемлемых мер, осуществляемых в сфере противодействия коррупции.

Таким образом, использование на национальном уровне специальных мер по снижению уровня коррупционной преступности предполагает осуществление во избежание криминализации отношений в системе органов государственной власти и самоуправления согласованной деятельности органов государственного контроля (надзора) и институтов гражданского общества, одобрение государством деятельности негосударственных институтов, общественных объединений граждан, консолидирующих в рамках правового поля усилия по предупреждению преступлений коррупционной направленности. Государственная политика по противодействию коррупции инспирирует комплекс мер по формированию в отношении коррупции как социально-правового явления атмосферы неприемлемости посредством расширения конструктивного информационного воздействия на институты власти и общества, осуществления просветительских мер в области правового воздействия.

## Декларация конфликта интересов в ГБУ РО «Центр по профилактике и борьбе со СПИД»

Декларация конфликта интересов (далее – 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 Руководством Центра.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования в Центре. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию третьим лицам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет три года.

### Заявление

*Перед заполнением настоящей Декларации я ознакомился с Антикоррупционной политикой Центра в полном объеме.*

\_\_\_\_\_ (подпись работника)

<b>Кому:</b> (указывается ФИО и должность Руководителя Центра)	
<b>От кого :</b> (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
<b>Должность Работника:</b>	
<b>Дата заполнения:</b>	
<b>Декларация охватывает период времени</b>	с ..... по .....

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения Руководством Центра. 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 Работника, но и на его супруга(-у) (или партнера в гражданском браке), родителей, детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

### Раздел 1

#### **Внешние интересы или активы**

1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1. В активах другой организации, находящейся в деловых отношениях с нашим Центром (подрядчике, исполнителе и т.п.)

1.2. В организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Центром или ведет с ним переговоры.

1.3. В организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Центром?

2. Если ответ на один из вопросов является «ДА», то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от Руководителя Центра?

3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах родственниками руководства Центра:

3.1. В другой организации, находящейся в деловых отношениях с нашим Центром?

3.2. В другой организации, которая ищет возможность построить деловые отношения с нашим Центром, или ведет с ней переговоры?

3.3. В организации, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с нашим Центром?

#### **Личные интересы**

4. Участвовали ли Вы в какой либо сделке от лица Центра (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?

5. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие на отношения между Центром и другой организацией, например, плату от контрагента за содействие в заключении контракта с Центром?

6. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Центра, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на заключение контракта между Центром и другой организацией, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Центру, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Центром?

#### **Инсайдерская информация**

7. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию о Центре, которая могла бы оказать негативное влияние на деловую репутацию Центра, если такая информация стала бы широко известна и принесла материальный ущерб Центру, а Вам личную выгоду или выгоду третьим лицам?

8. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах какому-либо лицу или другой организации какую-либо конфиденциальную информацию (врачебную тайну), планы, финансовые данные Центра и ставшие Вам известными во время исполнения своих обязанностей?

#### **Ресурсы организации**

9. Использовали ли Вы средства Центра, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Центра или вызвать конфликт с ее

интересами?

10. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне работы в Центре (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Центра к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к и выгоде третьей стороны?

#### **Равные права работников**

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

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

13. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Центр; или Вы 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?

#### **Подарки и деловое гостеприимство**

14. Нарушали ли Вы требования раздела «Подарки и Пожертвования» Антикоррупционной политики Центра.

#### **Другие вопросы**

15. 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 руководителя, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

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

## **Раздел 2**

### **Декларация о доходах**

16. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?

17. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

*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**

*Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:*

Руководитель : \_\_\_\_\_

(Ф.И.О, подпись)

С участием (при необходимости):  
Представитель Руководителя Компании

\_\_\_\_\_  
Специалист по кадрам

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., подпись)

**Решение непосредственного руководителя по Декларации**  
(подтверждается 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 Центра	
Я ограничил работнику доступ к информации Центра, которая может иметь отношение к его личным интересам работника (указать какой информации)	
Я отстранил (а) (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 перевел (а) работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал (а) перед главным врачом Центра об увольнении работника по инициативе работодателя за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал Декларацию главному врачу Центра для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что (указать причину передачи)	

### **Примеры ситуаций конфликта интересов в других организациях.**

1. Работник организации А 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.

*Пример:* работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

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

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

*Пример:* руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

*Пример:* работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

*Пример:* работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

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

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

*Пример:* работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

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

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

*Пример:* работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

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

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

*Пример:* работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

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

*Пример:* работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в

выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

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

*Пример:* организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

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

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

*Пример:* работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

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

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

*Пример:* работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

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

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

*Пример:* организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

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

12. Работник организации А 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.

*Пример:* работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

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

# УВЕДОМЛЕНИЕ О ПОЛУЧЕНИИ ПОДАРКА

Главному врачу ГБУ РО «ЦП и Б со СПИД»

от \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество,  
замещаемая должность)

Уведомление о получении подарка от «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Извещаю о получении \_\_\_\_\_ (дата получения)  
подарка(ов) в связи с \_\_\_\_\_

(наименование протокольного мероприятия, служебной командировки,  
другого официального мероприятия, место и дата проведения)

№ п/п	Наименование подарка	Характеристика подарка, его описание	Количество предметов	Стоимость в рублях *
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				
Итого				

\* Заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка.

Приложение: на листах, (наименование документа)

Лицо, представившее уведомление «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее уведомление «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений о получении подарка

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Приложение № 1  
к приказу от «28 12 2024 г.  
№ 68

План работы и график очередных заседаний  
комиссии по противодействию коррупции  
в ГБУ РО «ЦП и Б со СПИД» на 2025 г.

№ п/п	Наименование рассматриваемых вопросов	Срок исполнения	Отметка о выполнении
1.	Рассмотрение перечня функций и перечня должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками	09.01.2025 г.	
2.	Рассмотрение отчета о реализации плана мероприятий по противодействию коррупции за 2024 год	25.01.2025 г.	
3.	Рассмотрение вопроса «Об антикоррупционной политике в ГБУ РО «ЦП и Б со СПИД»	30.06.2025 г.	
4.	Утверждение плана работы и графика заседаний комиссии по противодействию коррупции в ГБУ РО «ЦП и Б со СПИД» на 2026 год	25.12.2025	