УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «Центр Репродукции и Генетики»
_____ / С. И. Рижинашвили /
«01» 01 2026 г.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

ООО «Центр Репродукции и Генетики»

(проект локального нормативного акта)

г. Москва
2026 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее — Политика) определяет принципы, правила и процедуры предупреждения коррупции в деятельности ООО «Центр Репродукции и Генетики» (далее — Общество), требования к работникам и порядок реагирования на выявленные нарушения.

1.2. Политика разработана с учетом Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в том числе статьи 13.3, Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в том числе статей 74 и 75, Трудового кодекса РФ и методических рекомендаций Минтруда России по предупреждению коррупции в организациях.

1.3. Общество придерживается принципа нулевой терпимости к коррупционным действиям при оказании медицинской помощи, взаимодействии с пациентами, их представителями, работниками, поставщиками, подрядчиками, государственными органами и иными лицами.

1.4. Политика распространяется на всех работников Общества независимо от должности, трудовой функции и режима работы. В отношении лиц, работающих на основании гражданско-правовых договоров, и контрагентов соответствующие требования применяются в пределах, предусмотренных заключенными договорами и законодательством РФ.

1.5. Политика вводится в действие приказом генерального директора. Утвержденный текст доводится до работников под подпись или иным документируемым способом, допускаемым законодательством.

2. Основные понятия

2.1. Коррупция — злоупотребление служебным положением, дача или получение взятки, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование лицом своего положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды для себя или третьих лиц, а также совершение таких действий от имени или в интересах юридического лица — в значении, установленном законодательством РФ.

2.2. Противодействие коррупции — деятельность по предупреждению коррупции, выявлению, пресечению и расследованию коррупционных правонарушений, а также минимизации и ликвидации их последствий в пределах компетенции Общества.

2.3. Конфликт интересов — ситуация, в которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное, беспристрастное и добросовестное исполнение им трудовых обязанностей; для медицинских работников дополнительно применяется специальное определение, установленное статьей 75 Федерального закона № 323-ФЗ.

2.4. Личная заинтересованность — возможность получения доходов, имущества, услуг имущественного характера, преимуществ или иной выгоды для работника, его близких лиц или связанных с ним организаций в результате принимаемых работником решений.

2.5. Контрагент — физическое или юридическое лицо, с которым Общество заключает или намерено заключить договор, включая поставщиков оборудования, лекарственных препаратов, расходных материалов, лабораторных и сервисных услуг.

2.6. Сообщение о нарушении — информация о возможном факте коррупции, склонения к коррупционному правонарушению, конфликте интересов или нарушении настоящей Политики.

3. Цели и принципы антикоррупционной деятельности

3.1. Цели Политики: предупреждение коррупционных правонарушений; защита прав пациентов и интересов Общества; обеспечение прозрачности управленческих и финансово-хозяйственных решений; формирование у работников устойчивых стандартов добросовестного поведения.

3.2. Деятельность Общества строится на принципах законности, личного примера руководства, вовлеченности работников, соразмерности мер коррупционным рискам, неотвратимости предусмотренной законом ответственности, открытости, документируемости ключевых решений и регулярного контроля.

3.3. Ни экономическая выгода, ни выполнение плана продаж, ни интересы отдельных подразделений не оправдывают действий, противоречащих законодательству или настоящей Политике.

3.4. Медицинские показания, информированное добровольное согласие, права и безопасность пациента имеют приоритет перед коммерческой заинтересованностью работников и Общества.

4. Ответственные лица и обязанности работников

4.1. Генеральный директор утверждает Политику и иные связанные локальные акты, обеспечивает выделение необходимых ресурсов, назначает приказом должностное лицо (лиц), ответственное за профилактику коррупции, и рассматривает существенные сообщения о нарушениях.

4.2. Ответственное лицо организует ознакомление работников с Политикой, прием и учет сообщений, оценку коррупционных рисков, подготовку предложений по профилактическим мерам, внутренние проверки и представление генеральному директору результатов.

4.3. Руководители подразделений обеспечивают соблюдение Политики в подчиненных коллективах, контролируют достоверность учетных данных, своевременно информируют ответственное лицо о выявленных рисках и исключают ситуации, способствующие злоупотреблениям.

4.4. Каждый работник обязан действовать добросовестно, не допускать коррупционных правонарушений, не использовать должностные полномочия в личных целях, не скрывать конфликт интересов и сообщать о попытках склонения к противоправным действиям.

4.5. Работник обязан отказываться от участия в заведомо неправомерных расчетах, оформлении фиктивных медицинских и финансовых документов, необоснованном предоставлении льгот или преимуществ и других действиях, нарушающих закон.

4.6. Сотруднику не может быть дано обязательное для исполнения распоряжение о совершении коррупционного правонарушения. О получении такого распоряжения работник сообщает генеральному директору или назначенному ответственному лицу.

5. Коррупционные риски в медицинской организации

5.1. Общество выявляет и оценивает коррупционные риски с учетом особенностей медицинской деятельности: запись и маршрутизация пациентов, назначение обследований и лечения, закупки медицинских изделий и препаратов, взаимодействие с лабораториями, учет оказанных услуг, оформление медицинской документации и расчеты.

5.2. Отдельное внимание уделяется рискам неофициальных платежей пациентов; получению работником вознаграждения за направление к конкретному врачу, в клинику или

лабораторию; назначению ненужных услуг ради личной выгоды; необоснованному изменению стоимости, скидок и возвратов; предоставлению контрагентам необоснованных преимуществ.

5.3. При наличии соответствующих процессов оцениваются риски в сфере оказания помощи по ОМС, оформления направлений и медицинских заключений, соблюдения очередности и оформления договоров с физическими и юридическими лицами.

5.4. Оценка проводится при существенном изменении процессов, при выявлении нарушения, а также планово в сроки, установленные генеральным директором. Результаты и предложенные меры фиксируются в рабочем документе (перечне рисков, плане мероприятий или ином реестре).

6. Запреты и стандарты добросовестного поведения

6.1. Работникам и представителям Общества запрещается прямо или через посредников предлагать, обещать, давать, требовать или получать взятки, коммерческий подкуп и иные незаконные вознаграждения в связи с профессиональной деятельностью.

6.2. Запрещены неофициальные платежи за медицинскую услугу, изменение очередности, предоставление преимуществ, сокрытие информации, выдачу документа, совершение либо несовершение служебного действия. Оплата медицинских услуг производится только в установленном Обществом порядке с оформлением предусмотренных законом документов.

6.3. Не допускается подделка или искажение медицинской документации, результатов обследований, счетов, актов, отчетности, сведений в информационных системах, а также сокрытие фактически оказанных или оплаченных услуг.

6.4. При выборе методов диагностики и лечения медицинский работник руководствуется законодательством, клиническими показаниями, профессиональными стандартами и интересами пациента, а не вознаграждением от поставщиков или иных лиц.

6.5. Запрещается использовать информацию о пациентах, их лечении, персональные данные и иную конфиденциальную информацию для личного обогащения, передачи неуполномоченным лицам или получения преимущества.

6.6. Решения о скидках, бонусах, возвратах денежных средств, списаниях, списании расходных материалов и изменениях договорных условий принимаются уполномоченными лицами в рамках установленных процедур и отражаются в учетных системах.

7. Подарки, вознаграждения и взаимодействие с поставщиками

7.1. Работникам запрещается требовать или получать денежные средства, подарочные сертификаты, услуги, скидки для личного пользования и иные вознаграждения за совершение действий (бездействие), связанных с их должностными обязанностями, в том числе от пациентов и контрагентов.

7.2. Медицинские работники и руководители Общества обязаны соблюдать специальные ограничения статьи 74 Федерального закона № 323-ФЗ при взаимодействии с производителями, поставщиками и иными указанными в законе компаниями и их представителями, включая ограничения на получение подарков, денежных средств и участие в оплачиваемых ими мероприятиях, за исключением прямо предусмотренных законом случаев.

7.3. Деловые встречи, профессиональные и научные мероприятия допустимы только при соблюдении законодательства, объективности медицинских и закупочных решений и отсутствии скрытого личного вознаграждения.

7.4. Предложение недопустимого подарка, вознаграждения или иного преимущества подлежит отклонению. О существенном или повторном таком предложении работник информирует непосредственного руководителя и ответственное лицо.

7.5. Получение допустимых в рамках закона знаков внимания, если такое возможно, не должно ставить под сомнение беспристрастность работника и не может являться условием оказания медицинской помощи или выбора контрагента.

8. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

8.1. Работники должны избегать ситуаций, при которых их личные финансовые, семейные или иные интересы могут влиять на решения в интересах Общества и пациентов.

8.2. О возникшем или вероятном конфликте интересов работник незамедлительно сообщает письменно генеральному директору или назначенному ответственному лицу по форме приложения 1 либо в иной документируемой форме.

8.3. Медицинский работник при возникновении конфликта интересов, предусмотренного статьей 75 Федерального закона № 323-ФЗ, обязан письменно проинформировать руководителя медицинской организации. Генеральный директор обеспечивает предусмотренное указанной статьей уведомление уполномоченного федерального органа исполнительной власти в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов.

8.4. На период рассмотрения сообщения в зависимости от ситуации могут применяться меры по отводу работника от конкретного решения, изменению распределения полномочий, дополнительному согласованию операций или иные законные способы урегулирования.

8.5. Решение об урегулировании оформляется документально с указанием выявленного риска, выбранной меры и лица, ответственного за ее исполнение. Ограничения прав работника допускаются только в порядке и пределах, предусмотренных законодательством.

8.6. Сообщение о конфликте интересов само по себе не является доказательством нарушения. Добросовестное уведомление рассматривается как исполнение работником обязанности по предотвращению риска.

9. Работа с контрагентами и закупки

9.1. При выборе контрагентов Общество применяет объективные критерии: наличие необходимых разрешений и лицензий, качество и безопасность товаров и услуг, надежность исполнения обязательств, сроки, стоимость, деловая репутация и применимые обязательные требования.

9.2. Не допускаются фиктивные конкурсы, искусственное ограничение выбора поставщиков, предоставление конфиденциальной информации отдельным участникам для получения необоснованных преимуществ, а также вознаграждения работникам за заключение договора.

9.3. При наличии факторов повышенного риска по контрагенту проводится дополнительная проверка по доступным и законным источникам, а ее результаты и основания принятого решения документируются.

9.4. При заключении договоров, где это уместно, Общество предусматривает антикоррупционные условия, права на уведомление о выявленных нарушениях и иные законные способы защиты интересов сторон.

9.5. Работник, имеющий личную заинтересованность в выборе контрагента или приемке результата работ, обязан раскрыть ее и не принимать соответствующее решение до урегулирования конфликта интересов.

10. Финансовый контроль и документация

10.1. Общество обеспечивает учет всех финансово-хозяйственных операций, оформление первичных документов, корректное применение кассовой техники в предусмотренных законом случаях и соблюдение установленных правил хранения документации.

10.2. Запрещается ведение неофициальной отчетности, использование подложных документов, оформление фиктивных услуг или выплат и проведение платежей без надлежащего основания.

10.3. Распределение полномочий по инициированию расходов, согласованию, оплате и подтверждению исполнения должно по возможности исключать бесконтрольное принятие решения одним лицом.

10.4. Выявленные расхождения, необоснованные изменения цен, возвраты без документального основания, случаи ручного изменения данных и иные признаки риска проверяются уполномоченными лицами.

11. Порядок сообщения о нарушениях и рассмотрения обращений

11.1. Работник, которому стало известно о возможном коррупционном нарушении, предложении незаконного вознаграждения или попытке склонения к правонарушению, сообщает об этом генеральному директору либо назначенному приказом ответственному лицу лично, в письменной форме или через применяемые Обществом служебные каналы связи.

11.2. В сообщении желательно указать обстоятельства, дату, участников, имеющиеся подтверждающие материалы и способ обратной связи. Отсутствие части сведений не является основанием для автоматического отказа в рассмотрении.

11.3. Сообщение регистрируется ответственным лицом в защищенном журнале или иной учетной системе. Доступ к информации предоставляется только лицам, которым она необходима для проверки и принятия решения.

11.4. Ответственное лицо проводит предварительную оценку сообщения, при необходимости запрашивает объяснения и документы, предлагает меры устранения риска и докладывает генеральному директору. Проверка осуществляется с соблюдением трудового законодательства, требований конфиденциальности и прав участников.

11.5. Если сообщение касается генерального директора или назначенного ответственного лица, работник вправе обратиться непосредственно в компетентные государственные органы в соответствии с законодательством РФ.

11.6. Не допускаются угрозы, давление и необоснованные неблагоприятные меры в отношении работника за добросовестное сообщение о возможном нарушении. Заведомо ложные сообщения рассматриваются в соответствии с законодательством с учетом установленных обстоятельств.

11.7. При обнаружении признаков преступления, административного правонарушения либо иного нарушения Общество принимает меры в пределах компетенции и при наличии законных оснований взаимодействует с уполномоченными государственными органами.

12. Обучение, ознакомление и мониторинг

12.1. При приеме на работу работник знакомится с утвержденной Политикой. Действующие работники знакомятся с ней при введении в действие и при существенных изменениях.

12.2. Общество организует разъяснение требований Политики работникам, деятельность которых связана с повышенными рисками: закупки, продажи и запись, оказание медицинских услуг, финансовые расчеты, оформление медицинских документов и взаимодействие с контрагентами.

12.3. Ответственное лицо периодически анализирует сообщения о нарушениях, результаты внутренних проверок и изменения законодательства, представляет предложения по улучшению мер профилактики.

12.4. Политика пересматривается при изменении законодательства, организационной структуры и бизнес-процессов, а также по результатам оценки эффективности применяемых мер.

13. Ответственность и заключительные положения

13.1. Лица, виновные в коррупционных правонарушениях, несут ответственность в случаях и пределах, установленных уголовным, административным, гражданским и трудовым законодательством РФ.

13.2. Нарушение Политики может повлечь меры, предусмотренные законодательством, трудовым договором и локальными нормативными актами Общества; применение мер дисциплинарной ответственности осуществляется исключительно в установленном Трудовым кодексом РФ порядке.

13.3. Политика является локальным документом Общества. Если отдельное положение противоречит императивной норме законодательства РФ, применяется соответствующая норма законодательства.

13.4. Изменения и дополнения в Политику утверждаются генеральным директором Общества и доводятся до работников в установленном порядке.