



УТВЕРЖДЕНО

И.о.главного врача
КГБУЗ «Панкрушихинская ЦРБ»

А.М.Токарев

«20» апреля 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов КГБУЗ «Панкрушихинская ЦРБ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее Положение) разработано на основе статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Антикоррупционной политики и Положения о комиссии по противодействию коррупции в КГБУЗ «Панкрушихинская ЦРБ».

1.2. Положение о конфликте интересов КГБУЗ «Панкрушихинская ЦРБ» — это внутренний документ медицинского учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов — 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.

2. Цели и задачи

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников КГБУЗ «Панкрушихинская ЦРБ» (далее — медицинское учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений, а именно ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников, на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

2.2. Задачи Положения:

- определение круга лиц, попадающих под действие Положения;
- определение основных принципов управления конфликтом интересов в медицинском учреждении;
- определение порядка раскрытия конфликта интересов работником медицинского учреждения и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения возникшего конфликта интересов;
- определение обязанностей работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

- определение ответственности работников за несоблюдение Положения.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в медицинском учреждении

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в медицинском учреждении положены следующие принципы:

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

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником медицинского учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В медицинском учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций работников.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Медицинское учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для медицинского учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы медицинское учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Медицинское учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника медицинского 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами медицинского учреждения;
- увольнение работника из медицинского учреждения по инициативе работника;
- 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.

5.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами медицинского учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.5. В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя медицинского учреждения, в которой он работает.

6.6. Главный врач медицинского учреждения, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в том числе в случае установления подобного факта комиссией, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого работника от занимаемой должности на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от занимаемой должности.

7. Лица ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах производится Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в КГБУЗ «Панкрушихинская ЦРБ».

8. Ответственность работников за несоблюдение Положения

8.1. За несоблюдение Положения работниками медицинского учреждения устанавливаются меры ответственности, предусмотренные:

Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции";

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях" от
30.12.2001 N 195-ФЗ;

Уголовным кодексом Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации.