

**Утверждено**  
приказом главного врача  
от 04.07.2024 №111  
( в редакции от 24.03.2025 №56)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов**  
**в ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов в ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.» (далее Положение, учреждение соответственно) разработано на основании Федеральных законов от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», от 20.07.2012 №89-ЗО « О противодействии коррупции в Ульяновской области» и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.2. Положение о конфликте интересов - внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Конфликт интересов- ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им профессиональных обязанностей, а также иных обязанностей, в том числе связанных с рассмотрением клинических рекомендаций, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов, а также при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которого он является.

1.5. Личная заинтересованность работника - заинтересованность, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного

имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.6. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.7. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

1.8. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков потери репутации для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## **2. Ситуации возникновения конфликта интересов**

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

2.1.1. Работник учреждения 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 от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2.1.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, - способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение круга его должностных обязанностей.

2.1.3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от

сторонней организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения - способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

2.1.4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции, - способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

2.1.5. Работник учреждения 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: применение правил корпоративной культуры, поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

2.2.. Для предотвращения конфликта интересов работникам учреждения необходимо следовать настоящему Положению и иным правовым актам учреждения антикоррупционной направленности.

### **3. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов**

3.1. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить главному врачу учреждения.

3.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов учреждение:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление работника с настоящим Положением;
- обеспечивает ежегодное ознакомление каждого работника учреждения с настоящим Положением и иными правовыми актами учреждения антикоррупционной направленности;
- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;
- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов учреждения антикоррупционной направленности.

3.3. В случае возникновения конфликта интересов работник учреждения обязан:

- сообщить главному врачу учреждения или непосредственному руководителю или председателю Комиссии по урегулированию выявленного конфликта интересов в ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.» о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с главным врачом учреждения

3.4. В случае, если проводимые учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, главный врач учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

3.5. Уведомление в Комиссию по урегулированию выявленного конфликта интересов в ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.» подается в произвольной письменной форме, где указывается суть конфликта интересов.

Положение о Комиссии по урегулированию выявленного конфликта интересов в ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.» утверждается приказом главного врача учреждения.

3.6. В целях предотвращения конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными локальными правовыми актами антикоррупционной направленности;
- незамедлительно доводить до сведения Комиссии по урегулированию выявленного конфликта интересов в ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.» информацию о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- сообщить главному врачу учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- устанавливать и соблюдать режим защиты информации;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- обеспечить сохранность служебной и врачебной тайны, а также сохранность персональных данных;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов и его урегулирование**

4.1 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

4.3. 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.

4.4.. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по урегулированию выявленного конфликта интересов.

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Комиссии по урегулированию выявленного конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6 Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать пяти рабочих дней.

4.7. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.8. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. Комиссия 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 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, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- прекращение трудовых отношений между учреждением и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

4.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. 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 ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.».

## **5. Конфиденциальная информация и ее защита**

5.1. В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации, а также сохранения врачебной тайны учреждение:

- определяет перечни информации, относящиеся к конфиденциальной информации, персональным данным;
- устанавливает различные уровни доступа работников учреждения к конфиденциальной информации, персональным данным;
- устанавливает правила использования конфиденциальной информации, персональных данных;
- обеспечивает использование письменного обязательства работников учреждения о неразглашении персональных данных, конфиденциальной информации и врачебной тайны;
- ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения, предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные и информацию, относимую к врачебной тайне;
- документы, содержащие конфиденциальную информацию, хранятся в сейфах.

## **6. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных Положением**

6.1. Осуществление внутреннего контроля соблюдения в учреждении работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на Комиссию по урегулированию выявленного конфликта интересов в ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.».

6.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;

- право требовать предоставления работниками учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществление проверок по фактам нарушений работниками учреждений условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление главного врача учреждения о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение контроля соблюдения настоящего Положения и предотвращения конфликта интересов.

## **7. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения**

7.1 Главный врач и работники ГУЗ «УОКМЦ ОПЛПРВ и ПП им. Максимчука В.М.», независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.