

**ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«САМПУРСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
(ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ»)**

П Р И К А З

от 10.07.2026 г.

№ 165/3

Тамбовская область, п. Сатинка

Об утверждении «Положение об урегулировании конфликта интересов»

В целях реализации мер по противодействию коррупции в ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ», согласно положениям Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об урегулировании конфликта интересов» согласно приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Специалисту по кадрам О.М. Акимовой ознакомить всех работников учреждения с «Положением об урегулировании конфликта интересов» под роспись.
3. Программисту С.В. Захарову обеспечить размещение «Положения об урегулировании конфликта интересов» на официальном сайте ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ».
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



С.И. Бакулин

Ознакомлены:

Главный врач

 С.И. Бакулин

Зам. главного врача по медицинской части

 Р.В. Акимов

Специалист отдела кадров

 О.М. Акимова

Главная медицинская сестра

 М.М. Савельева

Программист

 С.В. Захаров

Согласовано:

Юрисконсульт

 Павлинова А.Ю.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
УТВЕРЖДЕНО:
приказом ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ»
от 10.04.2026 № 165/3
Главный врач
ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ»

С.И. Бакулин

Положение об урегулировании конфликта интересов

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2. Положение об урегулировании конфликте интересов разработано в целях установления порядка выявления, урегулирования, а также предотвращения конфликтов интересов, возникающих у работников ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ» (далее – учреждение) в процессе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

4.1. конфликтом интересов – ситуация, при которой у медицинского работника учреждения, немедицинского работника учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности 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 вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и интересами учреждения либо противоречия между личной заинтересованностью работника и интересами пациента;

4.2. медицинский работник – физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности;

4.3. немедицинский работник - физическое лицо, которое имеет немедицинское образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого не входит осуществление медицинской деятельности.

5. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

6. Основой работы по управлению конфликтом интересов в учреждении являются следующие принципы:

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

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

7. Работник учреждения обязан:

- 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;
- в случае возникновения конфликта интересов медицинский работник, немедицинский работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача учреждения (в исключительных случаях допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде);
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения, порядок его урегулирования и предотвращения

8. Виды раскрытия работником 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.

9. Поступившее от медицинского работника письменное уведомление о конфликте интересов главный врач в соответствии с ч. 3 ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти – Комиссию Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности (в соответствии с Приказом Минздрава России от 21.12.2012 N 1350н "Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности").

10. В случае поступления на имя главного врача уведомления от немедицинского работника учреждения о конфликте интересов, такое уведомление направляется главным врачом председателю комиссии по урегулированию конфликта интересов, соблюдения требований к служебному поведению работника ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ». Информация, содержащаяся в поступившем от главного врача председателю комиссии по урегулированию конфликта интересов, соблюдения требований к служебному поведению работника ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ» уведомлении, тщательно проверяется комиссией по урегулированию конфликта интересов, соблюдения требований к служебному поведению работника ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ» с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы для урегулирования и предотвращения конфликта интересов. Порядок рассмотрения комиссией по урегулированию конфликта интересов, соблюдения требований к служебному поведению работника ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ» поступившего уведомления регулируется Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов, соблюдения требований к служебному поведению работника ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ».

11. По результатам проверки поступившей информации комиссия по урегулированию конфликта интересов, соблюдения требований к служебному поведению работника ТОГБУЗ «Сампурская ЦРБ» может принять одно из следующих решений:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах предотвращения возникновения конфликта интересов;

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника и может стать причиной возникновения конфликта интересов;

- отстранение (постоянное или временное) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- иные решения по предотвращению конфликта интересов, принимаемые по договоренности комиссии и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов.

При урегулировании и предотвращении конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру предотвращения возможного возникновения конфликта интересов с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью. При принятии решения о выборе конкретного варианта урегулирования и предотвращения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

5. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

12. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством.