



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**  
**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения**  
**Республики Крым**  
**«Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой**  
**медицинской помощи»**  
**(ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»)**

---

**ПРИКАЗ**

от «18» 06 2020г.

№ 543

г. Симферополь

*Об утверждении Положения  
о конфликте интересов*

В соответствии с Федеральным Законом №273-ФЗ от 25.12.08 «О противодействии коррупции, разработке практических мер по профилактике и предупреждению коррупционных правонарушений», во исполнение приказа Министра здравоохранения Республики Крым от 17.04.2017 №54-У «О мерах по противодействию коррупции Республики Крым», приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 26.01.2017 №138 «Об утверждении порядка представления гражданам претендующим на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в организациях», а так же в соответствии и с Указом Главы республики Крым от 15.08.2016 №311-У «О внесении в Указ Главы Республики Крым от 27.02.2015г.»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение «О конфликте интересов» в ГБУЗРК «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи».

2. Заведующей канцелярией (Красулина Я.Н.) довести настоящий приказ до сведения руководителей отделов, отделений, станций, служб, центров под подпись.

3. Контроль выполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор

С.С.Олефиренко



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**  
**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения**  
**Республики Крым**  
**«Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой**  
**медицинской помощи»**  
**(ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»)**

---

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»

« 18 » 06 2020г. № 549

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«О конфликте интересов» в ГБУЗРК**  
**«КРЦМКИСМП»**

г.Симферополь

2020г.

## **1. Цели и задачи положения**

1.1. Положение о конфликте интересов ГБУЗРК «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее – Центр) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра.

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

1.3. Конфликт интересов - ситуация при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Центра) влияет, или может повлиять, на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает, или может возникнуть, противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Центра) и правами, законными интересами Центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и(или) деловой репутации Центра, работником (представителем Центра) которой он является.

## **2. Круг лиц попадающих под действие положения**

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

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

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

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником в Центре и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Центра. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликтов интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. 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.

4.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию коррупции.

4.4. Центр берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом, с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. В итоге этой работы Центр может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. Центр 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 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 от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из Центра по инициативе работника.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности с Центром и работником, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее “мягкую” меру 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. 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 Центра.

## 5. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра - без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Зам. директора  
по безопасности



С.А.Телешев

«СОГЛАСОВАНО»

Начальник отдела кадров  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.



Л.Н.Шульга

«СОГЛАСОВАНО»

Начальник юридического  
отдела  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.



А.В.Сидоренко

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.



А.В. Кушнарев