

Министерство здравоохранения Ставропольского края

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Ставропольская краевая клиническая станция скорой медицинской помощи»
(ГБУЗ СК «СККССМП»)

ПРИКАЗ

« 31 » 05 2024 г.

№ 759 -од

г. Ставрополь

О выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГБУЗ СК «СККССМП»

Во исполнение требований Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в целях предотвращения совершения коррупционных правонарушений, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками ГБУЗ СК «СККССМП» (далее – учреждение) должностных обязанностей

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение о конфликте интересов учреждения согласно приложению 1 к настоящему приказу.
 - 1.2. Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении согласно приложению 2 к настоящему приказу.
 - 1.3. Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении согласно приложению 3 к настоящему приказу.
2. Начальнику отдела кадров Хамирзовой Н.А. ознакомить с настоящим приказом работников учреждения.
3. Приказ от 30.12.2019 № 1240-од «Об утверждении в ГБУЗ СК «Станция скорой медицинской помощи» города Ставрополя положения о конфликте интересов ГБУЗ СК «ССМП» г. Ставрополя, положения о комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ СК «ССМП» г. Ставрополя, состава комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ СК «ССМП» г. Ставрополя» признать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач

А.В. Фарсиянц

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУЗ СК «СККССМП»
от «27» 05 2024 г. № 423 -од

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов ГБУЗ СК «СККССМП»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ГБУЗ СК «СККССМП» (далее соответственно Положение, учреждение) является локальным нормативным актом, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Минтрудом России 08.11.2013.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

На медицинских и фармацевтических работников учреждения распространяются также положения статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

1.4. Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3. настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций,

а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.7. Действующая редакция размещается в информационно-телекоммуникационной системе сети Интернет на официальном сайте учреждения и является доступной для всех пользователей.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены 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 урегулированием конфликта интересов

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

уведомлять работодателя о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления уведомления (приложение 1). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Уведомление о конфликте интересов направляется на имя главного врача учреждения.

4.4. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников учреждения.

4.5. В соответствии с ч. 7 ст. 38 Федерального закона № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» руководитель учреждения, руководитель контрактной службы, работники контрактной службы, контрактный управляющий обязаны при осуществлении закупок принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в том числе с учетом информации, предоставленной заказчику в соответствии с частью 23 статьи 34 Федерального закона № 44-ФЗ.

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

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

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является ли возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае наличия конфликта интересов могут быть использованы следующие способы его разрешения:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольный отказ работника 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;

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 выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

увольнение работника из 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.

4.10. 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 учреждения.

4.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.12. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования.

5. Типовые ситуации конфликта интересов

5.1. Работник принимает решение или участвует в принятии решения о приеме на работу в учреждение следующих лиц (далее – лица, аффилированные с работником):

своего родственника или лица, находящегося с работником в имущественных, корпоративных и иных близких отношениях (далее – связанное лицо);

лица, которое оказывает работнику платные или безвозмездные услуги;

лица, перед которым работник имеет финансовые обязательства или которое имеет финансовые обязательства перед работником.

5.2. Аффилированное с работником лицо находится в подчинении работника или в функциональной зависимости от него. В том числе работник:

принимает или участвует в подготовке и принятии кадровых решений, касающихся его аффилированного лица (решения об оплате труда, о поощрении, о продлении трудового договора, о повышении в должности, о направлении на повышение квалификации, стажировку, о назначении проверки, о применении дисциплинарного взыскания и т.д.);

определяет или участвует в определении круга обязанностей своего аффилированного лица, дает ему обязательные для исполнения поручения, оценивает или принимает участие в оценке результатов его трудовой деятельности;

рассматривает жалобы в отношении своего родственника, принимает или участвует в принятии решений относительно таких жалоб.

5.3. Работник принимает решения или участвует в подготовке и/или принятии решений о заключении с юридическими лицами договоров, предметом которых является закупка товаров, работ, услуг для нужд учреждения, сдача в аренду, продажа или иной вид отчуждения имущества, принадлежащего учреждению. При этом работник, его родственник или связанное лицо получает от данного юридического лица доход.

5.4. Конфликт интересов может возникнуть и в ситуации, когда договор заключается с физическим лицом, в том числе с индивидуальным предпринимателем, если это лицо каким-либо образом связано с работником.

5.5. Конфликт интересов имеет место и в случаях, когда исполнитель договора контрагент учреждения – привлекает для исполнения договора субподрядчика, с которым связан работник или его родственник. Также конфликт интересов возникает, если работник осуществляет контроль исполнения договоров, заключенных с юридическими лицами, от которых сам работник или его родственник получает доход.

5.6. Работник, его родственник участвует в государственных, муниципальных, корпоративных закупках, выступая конкурентом учреждению, в том числе:

работник, его родственник в качестве физического лица или индивидуального предпринимателя принимает участие в закупке, другим участником которой является учреждение;

юридическое лицо, подконтрольное работнику, его родственнику, или юридическое лицо, в руководстве которым участвует работник, его родственник, принимает участие в закупке, другим участником которой является учреждение.

5.7. 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 аффилированного лица.

5.8. Приведенный перечень возможных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. При осуществлении трудовой деятельности работнику необходимо ориентироваться на определение конфликта интересов, закрепленное в Положении, и оценивать различные ситуации, в первую очередь, с точки зрения данного определения. При возникновении любых сомнений работнику рекомендуется получить юридическую консультацию и (или) подать уведомление о личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6. Ответственность

6.1. Каждый работник учреждения должен соблюдать принципы и требования настоящего Положения.

6.2. За несоблюдение требований настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

Приложение 2

УТВЕРЖДЕН
приказом ГБУЗ СК «СККССМП»
от « 31 » 05 2024 г. № 702 -од

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ СК «СККССМП»

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности комиссии ГБУЗ СК «СККССМП» (далее – учреждение) по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, а также актами федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти Ставропольского края и государственных органов Ставропольского края и муниципальных правовых актов, уставом учреждения, настоящим Положением.

3. Основной задачей Комиссии является:

а) обеспечение соблюдения работниками учреждения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другими федеральными законами (далее – требования об урегулировании конфликта интересов);

б) осуществление в учреждении мер по предупреждению коррупции.

4. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении работников учреждения.

5. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной (трудовой) дисциплины.

6. Состав Комиссии утверждается приказом главного врача учреждения.

7. В состав Комиссии входят: председатель, заместитель председателя, секретарь и члены Комиссии.

8. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

9. В заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса участвуют:

а) непосредственный руководитель работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов;

б) другие работники, замещающие должности в учреждении, специалисты,

которые могут дать пояснения по вопросам, рассматриваемым Комиссией; представители заинтересованных организаций; представитель работника – по решению председателя Комиссии, принимаемому в каждом конкретном случае отдельно не менее чем за три дня до дня заседания Комиссии на основании ходатайства работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос, связанный с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов, или любого члена Комиссии.

По решению председателя Комиссии на заседании может просовываться работник, замещающий в учреждении должность, аналогичную должности, замещаемой работником, в отношении которого Комиссией рассматривается этот вопрос.

10. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии. Заседание ведет председатель Комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя Комиссии.

11. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

12. Основаниями для проведения заседания Комиссии являются:

а) представление председателем Комиссии материалов проверки, свидетельствующих о несоблюдении работником требований об урегулировании конфликта интересов;

б) уведомление работника о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в) представление председателя или любого члена Комиссии, касающееся обеспечения соблюдения работником об урегулировании конфликта интересов либо осуществления в учреждении мер по предупреждению коррупции.

13. Председатель Комиссии при поступлении к нему информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии:

а) в 5-дневный срок назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее 10 дней со дня поступления указанной информации;

б) организует ознакомление работника учреждения, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному (должностному) поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов Комиссии и других лиц, участвующих в заседании Комиссии, с информацией, поступившей в учреждение, а также с результатами проверки указанной информации;

в) рассматривает ходатайства о приглашении на заседание Комиссии лиц, указанных в подпункте «б» пункта 9 Положения, принимает решение об их удовлетворении (об отказе в удовлетворении) и о рассмотрении (об отказе в рассмотрении) в ходе заседания Комиссии дополнительных материалов.

14. Заседание Комиссии проводится, как правило, в присутствии работника,

в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

14.1. Заседания Комиссии могут проводиться в отсутствие работника в случае:

а) если в уведомлении, предусмотренном подпунктом «б» пункта 12 Положения не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;

б) если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии, без уважительной причины.

15. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

16. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

17. Решения Комиссии по вопросам, указанным в пункте 12 настоящего Положения, принимаются тайным голосованием (если Комиссия не примет иное решение) простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии.

18. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены Комиссии, принимавшие участие в ее заседании.

19. В протоколе заседания Комиссии указываются:

а) дата заседания Комиссии, фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

б) формулировка каждого из рассматриваемых на заседании Комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов;

в) предъявляемые к работнику претензии, материалы, на которых они основываются;

г) содержание пояснений работника и других лиц по существу предъявляемых претензий;

д) фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;

е) источник информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии, дата поступления информации в учреждение;

ж) другие сведения;

з) результаты голосования;

и) решение и обоснование его принятия.

20. Член Комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым должен быть ознакомлен работник учреждения.

21. Копии протокола заседания Комиссии в 7-дневный срок со дня

заседания направляются полностью или в виде выписок из него – работнику, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

22. Главный врач учреждения вправе учесть в пределах своей компетенции содержащиеся в протоколе рекомендации Комиссии при принятии решения о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по иным вопросам организации противодействия коррупции.

23. В случае установления Комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника учреждения информация об этом представляется главному врачу учреждения для решения вопроса о применении к работнику одной из мер дисциплинарной ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

24. В случае установления Комиссией факта совершения работником учреждения действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы в правоприменительные органы в 3-дневный срок, а при необходимости - немедленно.

25. Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника учреждения, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

26. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии, а также информирование членов Комиссии о вопросах, включенных в повестку дня, о дате, времени и месте проведения заседания, ознакомление членов Комиссии с материалами, представляемыми для обсуждения на заседании Комиссии, осуществляются секретарем Комиссии.

Приложение 3

УТВЕРЖДЕН
приказом ГБУЗ СК «СККССМП»
от « 31 » 05 2024 г. № 759 -од

СОСТАВ

комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ СК «СККССМП»
(далее комиссия)

Костин Юрий Васильевич	начальник отдела гражданской обороны, председатель комиссии
Булгакова Мария Ивановна	начальник отдела правового обеспечения и организации закупок, заместитель председателя комиссии
Хамирзова Наталья Алексеевна	начальник отдела кадров, секретарь комиссии
	Члены комиссии
Згинник Наталия Дмитриевна	заместитель главного врача по медицинской части
Николаева Вероника Анатольевна	заведующий отделом внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности ГБУЗ СК «СККССМП» – врач-методист
Руденко Василий Владимирович	заместитель главного врача по административно-хозяйственной части
Токарева Галина Богдановна	главный фельдшер
Шевченко Наталья Петровна	заместитель главного врача по экономическим вопросам
Яковенко Юлия Константиновна	председатель первичной профсоюзной организации

Главному врачу ГБУЗ СК «СККССМП»

(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии))

УВЕДОМЛЕНИЕ
о конфликте интересов

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

Намереваюсь/не намереваюсь лично присутствовать на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ СК «СККССМП» при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

К уведомлению прилагаю: _____

(материалы, подтверждающие обстоятельства возникновения личной заинтересованности или конфликта интересов, либо иные материалы, имеющие отношение к данным обстоятельствам)

_____ 20__ г.
(дата)

(подпись)

(расшифровка подписи)