

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«УЛЬЯНОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХИАТРИЧЕСКАЯ
БОЛЬНИЦА ИМЕНИ В.А. КОПОСОВА»

П Р И К А З

05.08.2020

Ульяновск

№ 217

**Об утверждении нового состава комиссии
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в ГКУЗ «УОКПБ им. В.А. Копосова»**

Во исполнение распоряжения Министерства здравоохранения Ульяновской области от 03.08.2020 № 1398-р «Об утверждении Типового положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок в сфере деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Ульяновской области», в соответствии со статьями 10, 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

приказываю:

1. Утвердить новый состав комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГКУЗ «УОКПБ им. В.А. Копосова»:

Председатель: Гаврилина О.В. – главный врач.

Заместитель председателя: Кузнеченкова Л.В. – заместитель главного врача по медицинской части.

Секретарь: Арбузов С.А. – начальник службы безопасности и режима.

Члены:

Акимов В.В. – заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе.

Манцурова Л.А. – заместитель главного врача по экономическим вопросам.

Жугин М.М. – директор.

Полякова Е.А. – начальник отдела кадров.

Богданова С.Ш. – начальник отдела контрактной службы.

Курносенко Н.В. – начальник отдела АСУ.

Ревенкова Ю.А. – председатель профсоюзного комитета.

Ильина Н.Е. – главная медицинская сестра.

Герасимов С.В. – юристконсульт.

2. В своей деятельности комиссии руководствоваться Положением о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГКУЗ «УОКПБ им. В.А. Копосова» (приложение № 1) и Типовым положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок в ГКУЗ «УОКПБ им. В.А. Копосова» (приложение № 2).

3. Заведующей канцелярией Солововой О.В. ознакомить с данным приказом членов комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГКУЗ «УОКПБ им. В.А. Копосова».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



О.В. Гаврилина

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в государственном казенном учреждении здравоохранения
«Ульяновская областная клиническая психиатрическая больница»

1. Общие положения.

Положение о конфликте интересов в ГКУЗ «УОКПБ» (далее Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее Закон о противодействии коррупции), Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013, Приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.12.2012 № 1350н «Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности» Законом Ульяновской области от 20.07.2012 № 89-ЗО «О противодействии коррупции».

Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересованность служащего/ должностного лица коммерческой или иной организации влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью служащего/ должностного лица коммерческой или иной организации и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации

или Российской Федерации (Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ).

Конфликт интересов – ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника 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 им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента (Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан»).

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов.

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).

4. Основные задачи управления конфликтом интересов.

1. Урегулирование конфликта интересов работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.
2. Анализ риска и последствий возникновения конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности.
3. Мониторинг правоприменительной практики в области урегулирования конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности.

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

Положением устанавливаются 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды 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 осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие

конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Информация о наличии у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, рассматривается Рабочей группой по противодействию коррупции, если содержит следующие сведения:

- фамилию, имя, отчество работника и замещаемую им должность;
- описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- данные об источнике информации.

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

Рабочая группа по противодействию коррупции (далее Рабочая группа) берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Рабочей группой с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы Рабочая группа 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.

Рабочая группа 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 Учреждения по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности рабочей группы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 Учреждения.

В случае возникновения конфликта интересов Председатель Рабочей группы обязан в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов в письменной форме уведомить об этом уполномоченный федеральный орган исполнительной власти.

Проверка информации и материалов по наличию у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Рабочей группы.

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок в ГКУЗ «УОКПБ им. В.А. Копосова»

1. Общие положения.

1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок в ГКУЗ «УОКПБ им. В.А. Копосова» (далее - Положение) разработано в целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников контрактной службы в ходе исполнения ими должностных обязанностей.

1.1. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, должность которого предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

1.2. Под личной заинтересованностью 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.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на работников учреждений, в должностные обязанности которых входит осуществление государственных закупок, подготовка или участие в подготовке технических заданий. И доводится до их сведения под роспись.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

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

2.1.1. Раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов, личной заинтересованности.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о личной заинтересованности и об урегулировании конфликта интересов.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о личной заинтересованности, которая была своевременно раскрыта работником.

3. Комплекс профилактических и аналитических мероприятий по предотвращению и урегулированию интересов при осуществлении закупок

3.1.1. Проведение консультативно-методических совещаний, направленных на информирование работников, участвующих в

осуществлении закупок, об обязанности принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, порядке уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, ответственности за неисполнение указанной обязанности.

3.1.2. Анализ соблюдения положений законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции работниками, участвующими в закупочной деятельности.

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

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Сведения о конфликте интересов при осуществлении закупок направляется в Комиссию по урегулированию конфликта интересов учреждения.

4.4. В учреждении для работников контрактной службы,

работников принимающих участие в формировании технического задания организуется

заполнение декларации о возможной личной заинтересованности. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов учреждений.

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

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.9.1. 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.

4.9.2. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения.

4.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания,

предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления.

5.1. Работники учреждений, указанные в п. 1.3 Положения, ежеквартально, а в случае, если им при осуществлении закупочной деятельности стало известно о наличии признаков конфликта интересов, незамедлительно:

5.1.1. Заполняют декларацию о возможной личной заинтересованности по форме, предусмотренной приложением № 3.

5.1.2. Направляют декларацию о возможной личной заинтересованности Председателю Комиссии по предупреждению и урегулированию конфликта интересов учреждения.

5.1.3. Сообщают Руководителю контрактной службы учреждения информацию о возникшем или потенциальном конфликте интересов.

5.2. Руководитель Комиссии по предупреждению и урегулированию конфликта интересов в десятидневный срок назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее двадцати дней со дня поступления указанной информации.

6. Порядок рассмотрения деклараций и урегулирования конфликта интересов.

6.1. Декларации о личной заинтересованности рассматриваются Комиссией по предупреждению и урегулированию конфликта интересов учреждения, которая принимает решения по результатам проведённых заседаний Комиссии.

6.2. При рассмотрении декларации о личной заинтересованности работники учреждения имеют право проводить собеседование с лицом, получать от него письменные пояснения, направлять в установленном порядке запросы в заинтересованные организации.

В _____

от _____

(Ф.И.О., замещаемая должность)

Декларация о возможной личной заинтересованности

Перед заполнением настоящей декларации мне разъяснено следующее:

- содержание понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»;
- обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- ответственность за неисполнение указанной обязанности.

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись и Ф.И.О. лица, представляющего сведения)

	Да	Нет
Являетесь ли Вы или Ваши родственники членами органов управления (совета директоров, правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.)		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники стать членами органов управления или исполнительными руководителями, работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами (как на основе трудового, так и на основе гражданско-правового договора) в течение ближайшего календарного года		
Владеете ли Вы или Ваши родственники прямо или как бенефициар акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми инструментами какой-либо организации		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники стать владельцем акции (долей, паев) или любых других финансовых инструментов в течение ближайшего календарного года в какой-либо организации		
Имеете ли Вы или Ваши родственники какие-либо имущественные обязательства перед какой-либо организацией		

Собираетесь ли Вы или Ваши родственники принять на себя какие-либо имущественные обязательства перед какой-либо из организаций в течение ближайшего календарного года		
Пользуетесь ли Вы или Ваши родственники имуществом, принадлежащим какой-либо организации		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники пользоваться в течение ближайшего календарного года — имуществом, принадлежащим какой-либо организации		
Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые свидетельствуют о личной заинтересованности или могут создать впечатление, что Вы принимаете решения под воздействием личной заинтересованности		

Если Вы ответили «да» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже информацию для рассмотрения и оценки обстоятельств (с соблюдением законодательства Российской Федерации, в частности, положений законодательства о персональных данных).

Настоящим подтверждаю, что:

- данная декларация заполнена мною добровольно и с моего согласия;
- я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы;
- мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

«__» _____ 20__ г.

(подпись и Ф.И.О. лица, представляющего декларацию)

«__» _____ 20__ г.

(подпись и Ф.И.О. лица, принявшего декларацию)

<1> Настоящая декларация носит строго конфиденциальный характер и предназначена исключительно для внутреннего пользования. Содержание декларации не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в иных целях, кроме выявления личной заинтересованности подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственного органа, органа местного самоуправления или организации

(ответственными должностными лицами).

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из них (допускается также указывать символ «+», «У» и проч.). Ответ «да» необязательно означает наличие личной заинтересованности, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце раздела формы.

Понятие «родственники», используемое в Декларации, включает таких Ваших родственников, как родители (в том числе приемные), супруг (супруга) (в том числе бывший (бывшая)), дети (в том числе приемные), братья, сестры, супруги братьев и сестер, а также братья, сестры, родители, дети супруга (супруги), супруги детей.

<2> Бенефициар - физическое лицо, которое в конечном счете прямо или косвенно (через третьих лиц) владеет (имеет преобладающее участие более 25 процентов в капитале) клиентом - юридическим лицом либо имеет возможность контролировать действия клиента.