



Міністэрства аховы здароўя
Рэспублікі Беларусь

ГРОДЗЕНСКАЕ ГАНДЛЁВА-
ВЫТВОРЧАЕ РЭСПУБЛІКАНСКАЕ
УНІТАРНАЕ ПРАДПРЫЕМСТВА
«ФАРМАЦЫЯ»

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь

ГРОДНЕНСКОЕ ТОРГОВО-
ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ
УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
«ФАРМАЦИЯ»

ЗАГАД

ПРИКАЗ

07.06.2023 № 268

г. Гродна

О предотвращении и урегулировании
конфликта интересов между
работниками и Гродненским РУП
«Фармация»

В целях предупреждения коррупционных правонарушений Гродненском РУП «Фармация», руководствуясь приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.06.2023 №836 «О предотвращении и урегулирования конфликта интересов» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Определить перечень должностей Гродненского РУП «Фармация» с наиболее высоким коррупционным риском, в деятельности которых может возникнуть конфликт интересов, согласно приложению 1.

2. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов между работниками и Гродненским РУП «Фармация» (далее – Положение) согласно Приложению 2.

2.1. Начальнику отдела кадров обеспечить ознакомление с настоящим приказом под роспись работников номенклатуры генерального директора, занимающих должности в соответствии с Приложением 1 к настоящему приказу, а также вновь принимаемых (переводимых) работников на данные должности.

3. Председателям аттестационных комиссий, комиссий по закупкам товаров (работ, услуг), в том числе в строительстве и в государственных закупках:

3.1. Обеспечить ознакомление с настоящим приказом под роспись членов комиссий, а также вновь включаемых в состав комиссий работников.

4. Заведующим аптечным складом, контрольно-аналитической лабораторией, центральными районными и межрайонными аптеками, аптеками 1,2 категории г.Гродно, г.Скидель:

4.1. Обеспечить ознакомление с настоящим приказом под роспись работников учетных номенклатур, занимающих должности в соответствии с Приложением 1 к настоящему приказу, а также вновь принимаемых (переводимых) работников на данные должности;

4.2. Обеспечить под персональную ответственность реализацию в подчиненных структурных подразделениях Положения (Приложение 2);

4.3. Обеспечить на постоянной основе разъяснительной и профилактической работы в трудовых коллективах, направленной на безусловное соблюдение требований антикоррупционного законодательства с последующим контролем знаний и недопущению работниками коррупционных проявлений.

5. Начальнику юридической группы обеспечить проведение на постоянной основе разъяснительной и профилактической работы на предприятии, направленной на безусловное соблюдение требований антикоррупционного законодательства и недопущению работниками коррупционных правонарушений и обеспечить периодический контроль знаний.

Генеральный директор



В.Г.Боровик

Приложение 1

к приказу Гродненского РУП
«Фармация»«07» 06 2023 № 268

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

Гродненского РУП «Фармация» с наиболее
высоким коррупционным риском, в
деятельности которых может возникнуть
конфликт интересов

1. Аппарат управления, отдел по информационной работе и
маркетингу, отдел по технической эксплуатации и ремонтно-
строительным работам:

- 1.1. Заместитель генерального директора;
- 1.2. Главный бухгалтер, его заместитель;
- 1.3. Начальник отдела, его заместитель, заместитель начальника отдела-
начальник группы;
- 1.4. Начальник группы;
- 1.5. Ведущий инженер по охране труда;
- 1.6. Ревизор;
- 1.7. Провизор-инспектор;
- 1.8. Юрисконсульт (при выполнении юридически значимых действий).

2. Аптечный склад:

- 2.1. Заведующий аптечным складом, его заместитель;
- 2.2. Заведующий отделом, его заместитель;
- 2.3. Заведующий отделом (фармацевт), его заместитель;
- 2.4. Начальник отдела;
- 2.5. Начальник группы;
- 2.6. Начальник сектора.

3. Контрольно-аналитическая лаборатория:

- 3.1. Заведующий контрольно-аналитической лабораторией, его
заместитель.

4. Аптеки г.Гродно и г.Скидель, центральные районные и
межрайонные аптеки:

- 4.1. Заведующий аптекой 1,2 категории, центральной районной
(межрайонной) аптекой, его заместитель;
- 4.2. Ведущий бухгалтер;
- 4.3. Заведующий аптекой 3-5 категорий.

5. Иные работники, выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции и юридически значимые действия

- 5.1. Работники, участвующие в подготовке технических заданий на закупку товаров, работ и услуг;
- 5.2. Работники, входящие в состав комиссий по закупкам товаров (работ, услуг), в том числе в строительстве и в государственных закупках;
- 5.3. Члены аттестационных комиссий.

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

приказ Гродненского РУП

«Фармация»

«~~84~~» 06 2023 № 268

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов между
работниками и Гродненским РУП
«Фармация»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов между работниками и Гродненским РУП «Фармация» (далее – предприятие), возникающего у работников предприятия в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

2. Основной задачей деятельности предприятия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между работниками и предприятием является своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников предприятия, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на выполняемые ими трудовые функции и принимаемые решения.

3. Действие настоящего Положения распространяется на работников предприятия, относящихся к государственным должностным лицам и (или) осуществляющих организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, юридически значимые действия, а также на физических лиц, сотрудничающих с предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияет, или могут повлиять на надлежащее исполнение государственным должностным лицом своих должностных обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении им других действий по работе.

При отнесении ситуации к конфликту интересов необходимо

установить:

работника предприятия, относящегося в соответствии с законодательством к государственным должностным лицам, работника предприятия, осуществляющего организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции, юридически значимые действия, а также физическое лицо, сотрудничающее с предприятием на основе гражданско-правовых договоров (далее, если не указано иное, - должностное лицо предприятия);

наличие личного интереса должностного лица предприятия, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

наличие у должностного лица предприятия конкретных должностных обязанностей, на которые может повлиять личный интерес (принятие решения, участие в принятии решения, совершение других действий по работе);

факт влияния личного интереса на надлежащие исполнения должностных обязанностей или наличие реальной возможности такого влияния.

ГЛАВА 2

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5. Целью предотвращения конфликта интересов является создание условий для осуществления работниками предприятия своих должностных обязанностей, которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

6. Для достижения цели предотвращения конфликта интересов выполняются следующие задачи:

совершенствование организационно-кадровой структуры предприятия (его структурных подразделений);

уточнение и оптимизация должностных обязанностей должностного лица организации;

повышение результативности работы комиссий по противодействию коррупции предприятия, придание их действиям выраженной профилактической направленности;

установление эффективной системы контроля за исполнением работниками предприятия своих должностных обязанностей, неукоснительного соблюдения законодательства о борьбе с коррупцией, в том числе предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

обеспечение должностным лицом предприятия постоянного самоконтроля, принятия решения при осуществлении должностных

обязанностей объективно и беспристрастно вне зависимости от семейных, политических, религиозных, этических или иных предпочтений.

7. Должностные лица предприятия обязаны руководствоваться интересами предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, свойственников и друзей при принятии решений и выполнении своих должностных обязанностей, а также избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8. Обязанности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и координации деятельности предприятия по выявлению и установлению конфликта интересов возлагаются на генерального директора.

9. Обязанности по выявлению и установлению конфликта интересов возлагаются на руководителей структурных подразделений, в котором работают лица, являющиеся участниками конфликта интересов, работников отдела кадров предприятия.

10. Сведения о конфликте интересов с участием конкретных должностных лиц предприятия и иных работников предприятия могут быть получены:

от самих должностных лиц предприятия и иных работников предприятия, их руководителей;

из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах массовой информации;

в результате анализа имеющихся сведений о личных интересах должностных лиц предприятия или иного работника предприятия и выполняемых им должностных обязанностях;

из других источников.

11. Для констатации конфликта интересов необходимо установить:

в чем заключалась должностная обязанность должностного лица предприятия;

какое решение должно было принять должностное лицо предприятия, в принятии какого решения должно было участвовать, какое конкретно действие по работе должно было совершить;

входило ли совершение действия, приведшего к конфликту

интересов, в должностные обязанности должностного лица предприятия, на основании чего возникла обязанность совершения данного действия, принятия решения;

в совершении каких ненадлежащих действий по работе состоял личный интерес должностного лица предприятия, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников и в чем состоял ненадлежащий характер данных действий;

осведомленность должностного лица предприятия о личном интересе его супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

могло ли должностное лицо предприятия реально повлиять на надлежащее исполнение действий по работе;

наличие возможности удовлетворения личного интереса посредством принятия именно данного решения.

12. Работники предприятия, установившие наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов, уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя предприятия и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки, заявления или иным образом в письменной форме в соответствии с правилами делопроизводства, установленными на предприятии.

13. Руководители структурных подразделений, работники отдела кадров при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов или при получении уведомления от подчиненного работника незамедлительно уведомляют генерального директора о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки, заявления или иным образом в письменной форме в соответствии с правилами делопроизводства, установленными на предприятии. В уведомлении подробно указывается наличие признаков конфликта интересов, указанных в пункте 11 настоящего Положения, суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

К уведомлению прикладывается письменное уведомление подчиненного работника. Также при подаче уведомления руководители структурных подразделений, работники отдела кадров вправе внести предложения по возможным вариантам разрешения или предотвращения конфликта интересов (например, самоотвод должностного лица

предприятия от принятия решения или участия в принятии решения, передача полномочий по принятию решения или участию в принятии решения иному работнику и др.).

14. Генеральный директор при получении уведомления и материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов должен установить:

существует ли в действительности фактические обстоятельства, явившиеся основанием предполагать наличие конфликта интересов или возможность его возникновения;

свидетельствуют ли это обстоятельства о наличии личного интереса у должностного лица предприятия, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников, который может быть связан с совершением должностным лицом предприятия действий по работе;

какие вредные для работы последствия могут наступить в результате конфликта интересов или в случае возможности его возникновения.

При необходимости генеральный директор организует проведение дополнительной проверки. Дополнительная проверка проводится уполномоченным лицом или комиссионно в трехдневный срок с момента получения материалов.

В случае подтверждения наличия конфликта интересов или возможности его возникновения генеральный директор информирует об этом письменно Министра здравоохранения.

Генеральный директор несет ответственность за невыполнение обязанности по уведомлению Министра здравоохранения.

15. Материалы о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов подлежат рассмотрению на комиссии по противодействию коррупции предприятия для выбора меры по его предупреждению или разрешению и принятию дополнительных профилактических мер по недопущению повторных конфликтов интересов на предприятии.

16. Для предупреждения или разрешения конфликта интересов генеральный директор на основании решения комиссии по противодействию коррупции предприятия принимает одну из следующих мер:

дать должностному лицу предприятия письменные рекомендации о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (предварительное письменное согласование должностным лицом предприятия принимаемых решений; подготовка детального отчета о решениях, принимаемых в ситуации, которая связана с конфликтом интересов; привлечение к выполнению отдельных действий

по работе иных лиц (или самого руководителя), у которого конфликт интересов или возможность его возникновения отсутствуют; исключение личного приема должностным лицом предприятия гражданина, который вовлечен в ситуацию конфликта интересов; осуществление личного приема граждан только в условиях видео- и аудио-фиксации разговоров и др.);

отстранить должностное лицо предприятия от совершения действий по работе, которые вызывают или могут вызвать у данного лица конфликт интересов (поручение выполнения задания другому должностному лицу предприятия, другому структурному подразделению предприятия; выполнение действий по работе непосредственным руководителем должностного лица предприятия, в деятельности которого возник конфликт интересов);

перевести должностное лицо предприятия в порядке, установленном законодательством, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность;

поручить исполнение прежних должностных обязанностей на новом рабочем месте или изменить должностные обязанности должностного лица предприятия;

принять иные меры, предусмотренные законодательством.

При принятии решения о выборе конкретной меры разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса должностного лица предприятия и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.

17. Генеральный директор несет ответственность за непринятие мер по урегулированию конфликта интересов или возможности его возникновения, за ненадлежащие принятие мер по урегулированию конфликта интересов, в том числе за нарушение прав должностного лица предприятия необоснованным применением мер или применением неадекватных мер по урегулированию конфликта интересов или возможности его возникновения.

18. В случае отказа должностного лица предприятия или иного работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов генеральный директор принимает решение в соответствии с законодательством.