

Міністэрства аховы здароўя
Рэспублікі Беларусь

ГРОДЗЕНСКАЕ ГАНДЛЕВА-
ВЫТВОРЧАЕ РЭСПУБЛІКАНСКАЕ
УНІТАРНАЕ ПРАДПРЫЕМСТВА
«ФАРМАЦЫЯ»

ЗАГАД

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь

ГРОДНЕНСКОЕ ТОРГОВО-
ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ
УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
«ФАРМАЦИЯ»

ПРИКАЗ

11.08.2026 № 454

г.Гродна

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

В целях предупреждения коррупционных правонарушений в Гродненском РУП «Фармация», руководствуясь приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.06.2023 № 836 «О предотвращении и урегулировании 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.

3. Отделу кадров, заведующим аптечным складом, контрольно-аналитической лабораторией, центральными районными и межрайонными аптеками, аптеками 1 и 2 категории г. Гродно и г. Скидель обеспечить ознакомление с настоящим приказом под роспись работников, занимающих должности в соответствии с Приложением 1 к настоящему приказу, а также вновь принимаемых (переводимых) работников на данные должности.

4. Председателям аттестационных комиссий, комиссий по закупкам товаров (работ, услуг) за счет собственных средств, по организации и проведению процедур государственных закупок лекарственных средств и лечебного питания обеспечить ознакомление с настоящим приказом под роспись членов комиссий, а также вновь включаемых в состав комиссий работников.

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

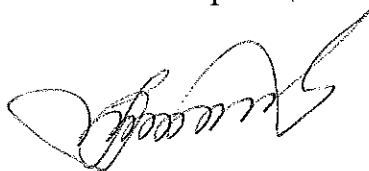
5.1. Обеспечить на постоянной основе проведение разъяснительной и профилактической работы в трудовых коллективах, направленной на

безусловное соблюдение требований антикоррупционного законодательства и недопущение работниками коррупционных проявлений.

5.2. Обеспечить под персональную ответственность реализацию в подчиненных структурных подразделениях Положения.

6. Приказ Гродненского РУП «Фармация» от 07.06.2023 №268 «О предотвращении и урегулировании конфликта интересов между работниками и Гродненским РУП «Фармация» считать утратившим силу.

Генеральный директор



А.В.Арбузов

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей 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 заместители;
- 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.

2. Аптечный склад:

- 2.1. заведующий, 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, его заместитель.

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

- 4.1. заведующий аптекой 1, 2 категории, центральной районной
межрайонной) аптекой, его заместители;
- 4.2. ведущий бухгалтер;
- 4.3. заведующий аптекой 3-5 категории.

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

- 5.1. работники, участвующие в подготовке заданий на закупку товаров
(работ, услуг);

5.2. работники, входящие в состав комиссий по закупкам товаров (работ, услуг) за счет собственных средств, по организации и проведению процедур государственных закупок лекарственных средств и лечебного питания;

5.3. члены аттестационных комиссий;

5.4. юрисконсульт.

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) лицам, осуществляющим организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции, юридически значимые действия (далее – должностное лицо предприятия) по перечню должностей, указанных в приложении 1 к настоящему приказу, 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 должностного лица предприятия, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют, или могут повлиять на надлежащее исполнение должностным лицом своих 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:

должностное лицо предприятия, а также физическое лицо, сотрудничающее с предприятием на основе гражданско-правовых договоров;

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 надлежащее исполнение 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 конфликта 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 предприятия;

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 для принятия 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, 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 предприятия, 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 конкретное 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, 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 в письменной форме в соответствии с инструкцией по делопроизводству, утвержденной 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 (возможном возникновении) конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки, заявления в письменной форме в соответствии с инструкцией по делопроизводству, утвержденной 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, 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. Материалы о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов подлежат рассмотрению на комиссии по противодействию коррупции в Гродненском РУП «Фармация» для выбора меры по его предупреждению или разрешению и принятию дополнительных профилактических мер по недопущению повторных конфликтов интересов на предприятии.

Комиссия должна установить:

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

свидетельствуют ли эти 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.

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

ограничить полномочия должностного лица предприятия по участию в принятии единоличных решений, связанных с конфликтом интересов;

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;

уволить должностное лицо по соглашению сторон;

принять иные меры, предусмотренные законодательством.

При принятии решения о выборе мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в каждой конкретной ситуации необходимо учитывать значимость личного интереса должностного лица предприятия и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.

Если потенциальный конфликт интересов является незначительным и не способен повлечь какие-либо негативные последствия для предприятия,

меры по предотвращению или урегулирования такого конфликта интересов могут не приниматься.

16. Генеральный директор, комиссия по противодействию коррупции несут 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.

17. 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.