

Областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Смидовичская районная больница»

ПРИКАЗ
П. Смидович

30.12.2025

№ 243

О назначении ответственных лиц за профилактику коррупционных правонарушений, а также обеспечение мер, направленных на профилактику коррупционных и иных правонарушений в ОГБУЗ «Смидовичская РБ»

На основании Федерального Закона от 25.12.2008г № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Федерального Закона от 27.07.2004г № 79-ФЗ «О государственной службе Российской Федерации», в целях профилактики коррупционных правонарушений в учреждении.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ОГБУЗ «Смидовичская РБ» заместителя главного врача по медицинской части Горовенко О.Г.

1.1 В случае возникновения конфликта интересов, согласно статье 75 ФЗ от 21 ноября 2011 г. №323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в течении 7 рабочих дней создать комиссию об урегулировании конфликта интересов.

2. Назначить ответственными лицами за обеспечение профилактики коррупционных и иных правонарушений в подразделениях ОГБУЗ «Смидовичская РБ»:

- хирургическое отделение: Гасанова Р.Д.
- детское отделение: Холназарова Ш.С.
- терапевтическое отделение: Григорьеву О.В.
- зав. Фактом с. Аур: Кондакову Е.А.
- зав. Фактом с. Песчаное: Фомину Н.И.
- зав. Фактом с. Белгородское: Мордвинова Е.Д.
- зав. Партизанской амбулаторией: Сунчелеева А.А.
- главного бухгалтера Пинчук М.В.
- заместителя главного врача по АХЧ: Егорочкину В.О.
- специалиста по охране труда: Осокину О.А.
- главную медицинскую сестру: Колганову О.В.
- кабинет медицинской статистики: Эйзину О.В.

2.1. Ответственным лицам обеспечить выполнение в подразделениях мер по недопущению поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

3. Начальнику отдела кадров Ющук С.А, специалисту по охране труда Осокиной О.А.:

3.1. Информировать вновь поступающих работников о недопущении поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение

дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о дачи взятки, под роспись, в срок постоянно;

3.2. Организовать в структурных подразделениях проведение семинаров, занятий на тему «Противодействие коррупции», изучению нормативных документов в срок постоянно.

3.3. Заместителю главного врача по экономическим вопросам ежеквартально размещать на официальном сайте учреждения проект антикоррупционной политики ОГБУЗ «Смидовичская РБ».

4. Утвердить:

4.1. Положение о противодействии коррупции ОГБУЗ «Смидовичская РБ» согласно приложению №1.

4.2. Положение о комиссии по противодействию коррупции в ОГБУЗ «Смидовичская РБ» согласно приложению №2.

4.3. План мероприятий по противодействию коррупции в ОГБУЗ «Смидовичская РБ» на 2025год согласно приложению №3.

4.4. Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБУЗ «Смидовичская РБ» согласно приложению №4.

4.5. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов ОГБУЗ «Смидовичская РБ» согласно приложению №5.

4.6. Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами ОГБУЗ «Смидовичская РБ» в целях выявления и противодействия коррупции согласно приложению №6.

4.7. Памятка для работников ОГБУЗ «Смидовичская РБ» по вопросам противодействия коррупции, согласно приложению №7

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Главный врач



Григорьева О.В.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ОГБУЗ «СМИДОВИЧСКАЯ РБ»

1. Положение о конфликте интересов ОГБУЗ «Смидовичская РБ» (далее — Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

2. Положение о конфликте интересов — это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения, в том числе внешних совместителей.

3. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

4. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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.

5. 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.

6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является начальник отдела кадров.

7. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В случае возникновения конфликта интересов, согласно статье 75 ФЗ от 21 ноября 2011 г. №323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в течении 7 рабочих дней создать комиссию об урегулировании конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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. Учреждение, 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 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;
- 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 Учреждения 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.

8. Настоящим 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 (мать, отец, брат, сестра, муж, жена, дочь, сын);
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник Предприятия в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Предприятия участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Предприятием, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Предприятия принимает решение о закупке Предприятием товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник Предприятия принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Предприятия с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Предприятия, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник Предприятия уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Предприятия с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник Предприятия использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Зам. главного врача по медицинской части



Горовенко О.Г.