44

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА

ПРИКАЗ

10.11.2020 г. **№ 286** **г. Владикавказ**

«Об утверждении Типового положения о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов при осуществлении
закупок в ГБУЗ «РДКБ» МЗ РСО-Алания»

Во исполнение Письма Министерства здравоохранения Республики Северная Осетия-Алания от 26.08.2020 г. № 4695/и «Об утверждении Типового положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок в сфере деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Северная Осетия-Алания»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Типовое положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок в ГБУЗ «РДКБ» МЗ РСО-Алания (Приложение № 1 к настоящему приказу).
2. Утвердить Форму декларации о возможной личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему приказу).
3. Разместить на официальном сайте учреждения Положение и Декларацию.
4. Юрисконсульту Гагулову Т.Э.

- ознакомить под роспись работников, указанных в п. 1.4 Положения, с настоящим приказом и Письмом Министерства здравоохранения РСО-Алания от 26.08.2020 г. № 4695/и;
- ознакомить под роспись с настоящим приказом председателя комиссии по противодействию коррупции и урегулирования конфликта интересов ГБУЗ «РДКБ» МЗ РСО-Алания;
- предоставлять информацию о проведенных мероприятиях и заполненных декларациях о возможной личной заинтересованности ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным;

5. И.о. главного бухгалтера Плиевой Н.С. организовать исполнение Типового положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок ГБУЗ «РДКБ» МЗ РСО-Алания, подписание деклараций о возможной личной заинтересованности, ежеквартально.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач Икаев М.В.

С приказом ознакомлены:
Плиева Н.С. _____
Гагулов Т.Э. _____
Дзугкоева З.Г. _____
Дзукаева О.А. _____

Приложение № 1
к приказу ГБУЗ «РДКБ» МЗ РСО-Алания
от 10.11.2020 г. № 286

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
при осуществлении закупок в
ГБУЗ «Республиканская детская клиническая больница» МЗ РСО-Алания
(ГБУЗ «РДКБ» МЗ РСО-Алания)

1.Общие положения

1. 1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок в ГБУЗ «РДКБ» МЗ РСО-Алания (далее - Положение) разработано в целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников контрактной службы в ходе исполнения ими должностных обязанностей.

1.2. 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).

1.3. 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. 1.4 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. 1.4 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников учреждения, 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, согласно приложению № 2 к приказу от 06.08.2020г. № 01-04/-229. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов учреждения.

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 учреждения, указанные в п. 1.4 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 № 2 настоящего приказа.

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

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

5.2. Руководитель Комиссии по урегулированию конфликта интересов учреждения при поступлении информации о конфликте 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 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.

48

Приложение № 1 к Типовому положению о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в ГБУЗ «РДКБ» МЗ РСО-Алания»

Журнал
регистрации сообщений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о получении копии сообщения (копию получил, подпись) либо о направлении копии сообщения по почте
1.						
2.						
3.						

Приложение № 2 к Типовому положению о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в ГБУЗ «РДКБ» МЗ РСО-Алания

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением 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 Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения 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.

7. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения. 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.

8. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, 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.

9. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждением с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

10. 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 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.