

КОМИТЕТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ СКЛАД»

ПРИКАЗ

10.04.2025г.

№35-ОД

Волгоград

Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

В целях обеспечения актуализации работы в сфере противодействия коррупции

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Принять и утвердить следующие приложения к настоящему приказу в ГБУ «Фармацевтический склад»:

1.1. Приложение № 1 - Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении «Фармацевтический склад».

1.2. В связи с реорганизацией структурных подразделений ГБУ «Фармацевтический склад» и изменением наименований отделов, должностей и должностных инструкций работников данных подразделений и отделов с 01.04.2025 года, Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении «Фармацевтический склад» утверждённое приказом ГБУ «Фармацевтический склад» № 110-ОВ от 13.11.2023 года считать утратившим силу.

2. Возложить ответственность на должностных лиц государственного бюджетного учреждения «Фармацевтический склад»:

2.1. Бережную Е.В. – зам. директора за предупреждение и противодействие коррупции, за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

2.2. Дубину Н.А. - главного бухгалтера за приём сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

2.3. Торопову А.В. – начальника отдела медицинского снабжения за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение:

1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении «Фармацевтический склад»

2. Лист согласования проекта приказа.

3. Лист ознакомления к приказу.

Директор
ГБУ «Фармацевтический склад



Быстров И.А.

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБУ
«ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ
СКЛАД» от 10.04.2025 г.
№35-ОД

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении «Фармацевтический склад» (далее — учреждение).

1. Общие положения: определения, риски, принципы.

1.1. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые учреждением для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

1.2. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками учреждения.

1.3. К конфликту интересов относятся ситуации, когда личные интересы работников учреждения могут негативно повлиять на принятие решений и беспристрастность в выполнении их профессиональных обязанностей и задач.

1.4. **«Конфликт интересов»** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

Конфликт интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности, а также при разработке и рассмотрении клинических рекомендаций- это ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности либо у члена медицинской профессиональной некоммерческой организации, участвующего в разработке клинических рекомендаций, или члена научно-практического совета возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей, а также иных обязанностей, в том числе связанных с разработкой и рассмотрением клинических рекомендаций, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

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) работником (представителем Учреждения), и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей),

гражданами или организациями, с которыми работник (представитель Учреждения), и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.5. Когда конфликт интересов способствует получению или возможности получения неправомерной выгоды, то возникает угроза коррупции и взяточничества.

Взяточничество – это обещанные, принимаемые, требуемая или получаемая должностным лицом имущественная выгода или услуги за действие (или бездействие), в интересах взяткодателя. Конфликт интересов отрицательно влияет на репутацию учреждения и работников.

1.6. Принципы:

1.6.1. Соблюдение законов, нормативно-правовых актов. Репутация учреждения основана на соблюдении законов, нормативно-правовых актов. Все работники учреждения должны соблюдать настоящее положение.

1.6.2. Отсутствие преимущества Работник учреждения не должен принимать или предлагать Подарки, Приглашения, иные вознаграждения в денежной или иной форме, иные преимущества, если это ведёт к возникновению конфликта интересов.

1.6.3. Оповещение Работник учреждения не должны быть вовлечены в конфликт интересов. Раскрытие и урегулирование конфликта интересов является профессиональной заинтересованностью каждого работника. Руководители структурных подразделений учреждения обязаны предотвращать или выявлять случаи конфликта интересов, а также мотивировать работников оповещать о них. Целью данного оповещения является принятие нравственного и этического решения.

Примечание: работник не имеет права принимать решения самостоятельно в ситуации конфликта интересов. Сотрудника необходимо официально проинформировать о решении в такой ситуации. При возникновении явного или возможного конфликта интересов, сотрудник должен уведомить руководителя своего подразделения, либо уведомить директора.

1.6.4. Беспристрастность и объективность. Все рабочие решения должны приниматься беспристрастно и объективно.

Беспристрастность - значит не делать предпочтение для одной из сторон.

Объективность требует от сотрудника непредвзятости, действовать только в интересах учреждения, воздерживаясь от личного мнения.

1.6.5. Конфиденциальность. Сотрудники, которые имеют доступ к конфиденциальной и производственной информации относительно деловой и производственной деятельности учреждения, обязаны сохранять конфиденциальность такой информации и использовать её только в разрешённых целях.

2. Виды конфликтов интересов.

2.1. При осуществлении деятельности учреждения возможно возникновение конфликтов интересов.

2.2. В настоящем Положении рассматриваются следующие случаи возникновения конфликтов интересов:

- между органами управления, должностными лицами, работниками и заказчиками; между учреждением и должностными лицами, работниками учреждения при осуществлении ими служебных обязанностей.

3. Причины (условия) возникновения конфликтов интересов.

3.1. Конфликты интересов, которые могут возникать между органами управления, должностными

лицами, работниками и заказчиками в результате:

- несоблюдения законодательства, учредительных и внутренних документов учреждения;

- несоблюдения принципа приоритета интересов заказчика перед интересами учреждения;

- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;

- неисполнение договорных обязательств, как со стороны учреждения, так и со стороны заказчика.

3.2. Конфликты интересов, которые могут возникнуть между учреждением и должностными лицами, сотрудниками в результате:

- нарушения требований законодательства и внутренних документов учреждения;

- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики

4. Предотвращение конфликтов интересов.

4.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие меры по предотвращению конфликтов интересов, обязательные для выполнения органами управления, должностными лицами и работниками учреждения.

4.1.1. В целях предотвращения любых видов конфликтов интересов органы управления, должностные лица и работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства, нормативных актов, Устава и других внутренних документов учреждения;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций;

- исключить возможность вовлечения учреждения в осуществление противоправной деятельности;

- соблюдение принципов профессиональной этики.

4.1.2. В целях предотвращения конфликтов интересов между учреждением и должностными лицами, работниками при исполнении ими служебных обязанностей, должностные лица и сотрудники обязаны:

- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;

- не принимать скидки, подарки, приглашения или другие вознаграждения от поставщиков, подрядчиков, заказчиков, требующих от вас ответных действий;

- не использовать своё служебное положение, либо конфиденциальную информацию учреждения в личных интересах или получения выгоды.

5. Урегулирование конфликтов интересов.

5.1. Для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в учреждении, органы управления, должностные лица и работники учреждения осуществляют досудебные процедуры с целью поиска такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам учреждения.

5.2. Должностные лица обязаны обеспечить учёт и своевременное рассмотрение писем, заявлений и требований (в т.ч. устных) заказчика, поступающих на имя органов управления и в структурные подразделения.

5.3. Учёт конфликтов возлагается на начальника сертификации.

5.4. Начальник сертификации даёт предварительную оценку конфликту, готовит необходимые документы по существу.

5.5. Работник, получивший от заказчика или из иных источников информацию о конфликтной ситуации, обязан незамедлительно информировать об этом вышестоящее должностное лицо. В случае невозможности урегулирования конфликта на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить директору

учреждения информацию о конфликте, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Директор учреждения определяет порядок урегулирования конфликта, назначает уполномоченное лицо. При необходимости создаётся комиссия для урегулирования конфликта интересов.

5.6. Уполномоченное лицо (комиссия) предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов.

5.7. Должностные лица учреждения для урегулирования любого вида конфликта интересов, возникающего в учреждении, обязаны:

- максимально быстро выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- чётко разграничивать компетенцию и ответственность органов управления Общества;
- определять уполномоченное лицо учреждения или, в случае такой необходимости, создавать комиссию по урегулированию конфликта;
- в максимально короткие сроки определить позицию учреждения по существу конфликта, принять соответствующее решение и довести его до сведения другой стороны конфликта;
- направить другой стороне конфликта полный и обстоятельный ответ, чётко обосновывающий позицию учреждения в конфликте; обеспечить, чтобы уполномоченное лицо, участвовавшее в разрешении конфликта, немедленно сообщало о том, что конфликт затрагивает или может затронуть его интересы или интересы членов его семьи;
- обеспечить, чтобы лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт, не участвовали в разрешении и принятии решения по этому конфликту;

5.8. Данный перечень мер не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае могут быть иные формы урегулирования конфликта в зависимости от сектора возникновения конфликта интересов.

6. Ответственность за несоблюдение положения 6.

Нарушение работником учреждения положения влечёт применение к работнику организации мер ответственности, предусмотренных действующим законодательством.