

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Санкт-Петербургский клинический научно-практический центр
специализированных видов медицинской помощи (онкологический)»

Приказ

«28» января 2019 г.

№ 19

г. Санкт-Петербург

О внесении изменений в некоторые
локальные нормативные акты по
противодействию коррупции
в ГБУЗ «СПб КНпЦСВМП(о)»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в связи с кадровыми изменениями в ГБУЗ «СПб КНпЦСВМП(о)»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Изложить раздел 4 Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГБУЗ «СПб КНпЦСВМП(о)», утвержденное Приказом от 26.05.2017 № 87 «Об организации работы по антикоррупционной политике» в следующей редакции:

« 4. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является председатель комиссии по противодействию коррупции.

4.3. Рассмотрение принятых сведений о конфликте интересов осуществляется Учреждением в лице комиссии по противодействию коррупции (далее – комиссия).

4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть объективно проверена комиссией с целью оценки наличия возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу:

- что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования Учреждения, о чем уведомляется директор Учреждения и лицо, сообщившее о конфликте интересов,
- что конфликт интересов имеет место.

В случае вывода о наличии конфликта интересов комиссия должна всесторонне рассмотреть указанный конфликт и предложить директору Учреждения использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
- добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение сотрудника из Учреждения по инициативе работника.

4.5. В целях урегулирования имеющегося конфликта интересов рекомендуется предлагать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры рекомендуется предлагать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью, или в случае, если более «мягкие» меры могут оказаться недостаточно эффективными.

4.6. При принятии предложения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес не будет реализован в ущерб интересам Учреждения

4.7. Приведенный перечень предлагаемых способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть предложены иные способы его урегулирования.

4.8. Решение по урегулированию конфликта интересов принимается директором Учреждения на основании предложений комиссии.»

2. Абзац пятый п.1.3. Положения о комиссии по противодействию коррупции, утвержденном приказом от 19.06.2015 № 97 изложить в редакции:

«участия в пределах своих полномочий в реализации мероприятий, направленных на противодействие коррупции, в том числе предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Центре.»

3. В приказе от 08.11.2018 № 194 «О внесении изменений в приказ № 97 от 19.06.2015»:

2.1. слова «старший специалист по качеству» заменить словами «специалист по безопасности»;

2.2. слова «Линец С.Ю.» заменить словами «Воронин Д.С.».

4. Приказ от 02.07.2013 № 90 «О создании комиссии по урегулированию конфликта интересов» утратившим силу.

5. Заведующему канцелярией Григорьеву С.В. ознакомить с настоящим приказом заместителей директора по направлениям, руководителей подразделений, специалистов общебольничного медицинского и немедицинского персонала.

6. Руководителям подразделений довести настоящий приказ до сотрудников вверенных подразделений под роспись. Листы ознакомления передать в канцелярию.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



В.М.Моисеенко