ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
5 июня 2023 г. № 836

О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И ОРГАНИЗАЦИЕЙ

На основании подпункта 9.1 пункта 9 Положения о Министерстве здравоохранения Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 октября 2011 г. № 1446, в целях предупреждения коррупционных правонарушений в государственной системе здравоохранения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Примерное положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов между работниками и организацией в государственной системе здравоохранения (далее - Примерное положение) (прилагается).

2. Определить Перечень лиц с наиболее высоким коррупционным риском, в деятельности которых может возникнуть конфликт интересов, согласно приложению.

3. Установить, что координацию деятельности главных управлений по здравоохранению облисполкомов, комитета по здравоохранению Мингорисполкома, государственных организаций, подчиненных Министерству здравоохранения, центров гигиены и эпидемиологии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в подчиненных организациях осуществляет управление кадровой политики, учреждений образования Министерства здравоохранения.

4. Начальникам главных управлений по здравоохранению облисполкомов, председателю комитета по здравоохранению Мингорисполкома, руководителям государственных организаций, подчиненных Министерству здравоохранения:

4.1. на основе Примерного положения в срок до 1 июля 2023 г.:

определить перечень лиц с наиболее высоким коррупционным риском по подчиненным организациям, в деятельности которых может возникнуть конфликт интересов;

утвердить Положение об урегулировании конфликта интересов между работниками и организацией;

4.2. организовать работу подчиненных организаций в соответствии с Положением, указанным в абзаце третьем подпункта 4.1 настоящего пункта;

4.3. принять иные меры по исполнению настоящего приказа.

5. Признать утратившим силу приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 31 октября 2018 г. № 1106 «Об утверждении Перечня лиц с наиболее высоким коррупционным риском и Примерного положения об урегулировании конфликта интересов между работниками и организацией здравоохранения».

Министр Д.Л.Пиневич

Приложение
к приказу
Министерства
здравоохранения
Республики Беларусь
05.06.2023 № 836

ПЕРЕЧЕНЬ
лиц с наиболее высоким коррупционным риском, в деятельности которых может возникнуть конфликт интересов

Функции	Обязанности	Должность
Организационно-распорядительные	Полномочия по руководству деятельностью организации, структурных подразделений организации, расстановке и подбору кадров, организации службы (труда) работников, поддержанию трудовой и	Руководитель любого уровня (организации, структурного подразделения, филиала и др.), заместители руководителя любого уровня, главные специалисты, уполномоченные на руководство трудовым коллективом, участком работы, производственной деятельностью отдельных

	исполнительской дисциплины, применению мер поощрения и наложению дисциплинарных взысканий	работников (количество лиц, находящихся в подчинении, значения не имеет)
Административно-хозяйственные	Полномочия по управлению и распоряжению имуществом, организации учета и контроля за отпуском и реализацией материальных ценностей	Главные бухгалтеры и их заместители, лица, уполномоченные на принятие самостоятельного решения о распоряжении материальными ценностями или осуществляющие контроль за их движением, заведующий складом, отделом снабжения, ревизоры и инспекторы, работники, входящие в состав комиссий организатора или заказчика процедур государственных закупок
Совершение юридически значимых действий	Полномочия по совершению действий, в результате которых наступают или могут наступить юридически значимые последствия в виде возникновения, изменения или прекращения правоотношений	Юрисконсульты, представляющие интересы организации в суде и других государственных органах, работники организации, на которых возложены функции оформления и выдачи листков нетрудоспособности и справок, работники организации, на которых согласно доверенности возложены полномочия подписания договоров, других правоустанавливающих документов, специалисты, осуществляющие

		государственный санитарный надзор, специалисты, участвующие в подготовке технических заданий на закупку товаров, специалисты, принимающие участие в работе экспертных комиссий, преподаватели учреждений образования, университетских клиник, которые принимают участие в текущей и итоговой аттестации обучающихся

УТВЕРЖДЕНО
Приказ
Министерства
здравоохранения
Республики Беларусь
05.06.2023 № 836

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов между работниками и организацией в государственной системе здравоохранения

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение определяет порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов между работниками и организацией в государственной системе здравоохранения (далее, если не указано иное, - организация) в ходе выполнения работниками служебных (трудовых) обязанностей.

2. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между работниками и организацией являются своевременное выявление конфликта интересов в деятельности

работников организации, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на выполняемые ими служебные (трудовые) функции и принимаемые решения.

3. Действие настоящего Примерного положения распространяется на работников организации, относящихся к государственным должностным лицам и (или) осуществляющих организационно-распорядительные и административно-хозяйственные обязанности, а также на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруги (супруга), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение государственным должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении им других действий по службе (работе).

При отнесении ситуации к конфликту интересов необходимо установить:

работника организации, относящегося в соответствии с законодательством к государственным должностным лицам, работника организации, осуществляющего организационно-распорядительные и административно-хозяйственные обязанности, а также физическое лицо, сотрудничающее с организацией на основе гражданско-правового договора (далее, если не указано иное, - должностное лицо организации);

наличие личного интереса должностного лица организации, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

наличие у должностного лица организации конкретных обязанностей по службе (работе), на которые может повлиять личный интерес (принятие решения, участие в принятии решения, совершение других действий по службе (работе));

факт влияния личного интереса на надлежащее исполнение служебных (трудовых) 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 организации своих служебных (трудовых) обязанностей, которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

6. Для достижения цели предотвращения конфликта выполняются следующие задачи:

совершенствование организационно-кадровой структуры организации (ее обособленных и структурных подразделений);

уточнение и оптимизация служебных (трудовых) обязанностей должностного лица организации;

повышение результативности работы комиссий по противодействию коррупции организации, придание их действиям выраженной профилактической направленности;

установление эффективной системы контроля за исполнением работниками организации своих служебных (трудовых) обязанностей, неукоснительного соблюдения законодательства о борьбе с коррупцией, в том числе предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

обеспечение должностным лицом организации постоянного самоконтроля, принятия решения при осуществлении служебных (трудовых) обязанностей объективно и беспристрастно вне зависимости от семейных, политических, религиозных, этических или иных предпочтений.

7. Должностные лица организации обязаны руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, свойственников и друзей при принятии решений и выполнении своих служебных (трудовых) 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 и координации деятельности организации по выявлению и установлению конфликта интересов возлагаются на руководителя организации.

9. Обязанности по выявлению и установлению конкретных конфликтов интересов возлагаются на государственное должностное лицо, руководителей структурных подразделений, в которых работают лица, являющиеся участниками конфликта интересов, работников отдела (управления) кадров.

10. Сведения о конфликте интересов с участием конкретных должностных лиц организации и иных работников организации могут быть получены:

от самих должностных лиц организации или иных работников организации, их руководителей;

из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах массовой информации;

в результате анализа имеющихся сведений о личных интересах должностных лиц организации или иного работника организации и выполняемых им служебных (трудовых) обязанностях;

из других источников.

11. Для констатации конфликта интересов необходимо установить:

в чем заключалась служебная (трудовая) обязанность должностного лица организации;

какое решение должно было принять должностное лицо организации, в принятии какого решения должно было участвовать, какое конкретно действие по службе (работе) должно было совершить;

входило ли совершение действия, приведшего к конфликту интересов, в служебные (трудовые) обязанности должностного лица организации, на основании чего возникла обязанность совершения данного действия, принятия решения;

в совершении каких ненадлежащих действий по службе (работе) состоял личный интерес должностного лица организации, его супруги (супруга), близких родственников, свойственников и в чем состоял ненадлежащий характер данных действий;

осведомленность должностного лица организации о личном интересе его супруги (супруга), близких родственников, свойственников;

могло ли должностное лицо организации реально повлиять на надлежащие исполнение действий по службе (работе);

наличие возможности удовлетворения личного интереса посредством принятия именно данного решения.

12. Работники организации, установившие наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя организации здравоохранения и т. д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки, заявления или иным образом в письменной форме в соответствии с правилами делопроизводства, установленными в организации.

13. Руководители структурных подразделений, работники отдела (управления) кадров при выявлении самостоятельно признаков реального или потенциального конфликта интересов или при получении уведомления от подчиненного работника незамедлительно уведомляют руководителя организации о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки, заявления или иным образом в письменной форме в соответствии с правилами делопроизводства, установленными в организации. В уведомлении подробно указываются наличие признаков конфликта интересов, указанных в пункте 11 настоящего Примерного положения, суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и 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 организации от принятия решения или участия в принятии решения, передача полномочий по принятию решения или участию в принятии решения иному работнику и др.).

14. Руководитель организации при получении уведомления и материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов должен установить:

существуют 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 организации, его супруги (супруга), близких родственников или свойственников, который может быть связан с совершением должностным лицом организации действий по службе (работе);

какие вредные для службы (работы) последствия могут наступить в результате конфликта интересов или в случае возможности его возникновения.

При необходимости руководитель организации организует проведение дополнительной проверки. Дополнительная проверка проводится уполномоченным лицом или комиссионно в трехдневный срок с момента получения материалов.

В случае подтверждения наличия конфликта интересов или возможности его возникновения:

руководитель организации, подчиненной Министерству здравоохранения, информирует об этом письменно Министра здравоохранения;

руководитель организации, подчиненной главному управлению по здравоохранению облисполкома, комитету по здравоохранению Мингорисполкома, информирует начальника главного управления по здравоохранению облисполкома, председателя комитета по здравоохранению Мингорисполкома.

Руководитель организации несет ответственность за невыполнение обязанности по уведомлению руководителя соответствующего органа управления здравоохранением.

15. Материалы о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов подлежат рассмотрению на комиссии по противодействию коррупции организации для выбора меры по его предупреждению или разрешению и принятию дополнительных профилактических мер по недопущению повторных конфликтов интересов в данной организации.

16. Для предупреждения или разрешения конфликта интересов руководитель организации на основании решения комиссии по противодействию коррупции организации принимает одну из следующих мер:

дать должностному лицу организации письменные рекомендации о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (предварительное письменное согласование должностным лицом организации принимаемых решений; подготовка детального отчета о решениях, принимаемых в ситуации, которая связана с конфликтом интересов; привлечение к выполнению отдельных действий по службе иных лиц (или самого руководителя), у которого конфликт интересов или возможность его возникновения отсутствуют; исключение личного приема должностным лицом организации гражданина, который вовлечен в ситуацию конфликта интересов; осуществление личного приема граждан только в условиях видео- и аудиофиксации разговоров и др.);

отстранить должностное лицо организации от совершения действий по службе (работе), которые вызывают или могут вызвать у данного лица конфликт интересов (поручение выполнения задания другому должностному лицу организации, другому структурному подразделению организации; выполнение действий по службе (работе) непосредственным руководителем должностного лица организации, в деятельности которого возник конфликт интересов; совершение действий по службе (работе) должностным лицом вышестоящей организации, если он имеет право выполнения соответствующих действий);

перевести должностное лицо организации 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 служебные (трудовые) обязанности должностного лица организации;

принять иные меры, предусмотренные законодательством.

При принятии решения о выборе конкретной меры разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса должностного лица организации и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

17. Руководитель организации несет 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 организации

необоснованным применением мер или применением неадекватных мер по урегулированию конфликта интересов или возможности его возникновения.

18. В случае отказа должностного лица организации или иного работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов руководитель организации принимает решение в соответствии с законодательством.