



**КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО СУМСЬКОЇ
ОБЛАСНОЇ РАДИ «СУМСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЕКСТРЕНОЇ
МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА МЕДИЦИНИ КАТАСТРОФ»**

НАКАЗ

Дд. 19. 2022

м. Суми

№ 141-ОД

Про заходи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф»

Відповідно до статей 27, 28 Закону України «Про запобігання корупції», Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно попередження та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції від 02.04.2021 № 5, з метою забезпечення вчасного та належного здійснення заходів щодо попередження та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити порядок врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф», що додається.

2. Затвердити заходи щодо попередження та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф», що додаються.

3. Уповноваженому з антикорупційної діяльності забезпечити розміщення цього наказу на вебсайті комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» у строк не пізніше трьох робочих днів з дня його підписання.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Директор

Сергій БУТЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ КНП СОР «Сумський
обласний центр екстреної
медичної допомоги та медицини
катастроф»

від 02. 11. 2022 № 141-ДН

**Порядок
врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників комунального
некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський
обласний центр екстреної медичної допомоги
та медицини катастроф»**

1. Загальні положення

1.1. Цей Порядок визначає механізм організації роботи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень стосовно запобігання корупції у діяльності працівників комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» (далі – Центр).

1.2. Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників Центру встановлюються Уповноваженим з антикорупційної діяльності.

1.3. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності директора Центру приймається Уповноваженим органом.

1.4. Врегулювання конфлікту інтересів у діяльності керівників Центру є зоною відповідальності директора Центру, інших працівників – безпосереднього керівника, яке вони можуть здійснити самостійно, обравши один із способів, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» (далі – Закон). У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів працівники письмово повідомляють про це безпосередньому керівникові або директорові за формою відповідно додатку 1, що додається.

1.5. У разі виникнення сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів у діяльності директора, на якого поширюється дія норм щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, він може звернутись до Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) за роз'ясненнями відповідно до вимог до подання такого звернення, визначених Законом.

1.6. Працівники Центру можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів Уповноваженому з антикорупційної діяльності.

1.7. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

2.1. Працівники Центру зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомляти про це своєму безпосередньому керівникові, не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.

2.2. Безпосередній керівник протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівників.

2.3. Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів у підлеглої йому працівника, зобов'язаний вжити передбачених законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (у тому числі у разі самостійного виявлення наявного конфлікту інтересів у підлеглої йому особи без здійснення нею відповідного повідомлення).

2.4. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

2.4.1. усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;

2.4.2. встановлення додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

2.4.3. обмеження у доступі працівника до певної інформації;

2.4.4. перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

2.4.5. переведення працівника на іншу посаду;

2.4.6. звільнення працівника.

2.5. У разі, якщо конфлікт інтересів не вдалося врегулювати самостійно, безпосередній керівник працівника або директор Центру, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідній особі.

2.6. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

2.6.1. усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

2.6.2. застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

2.6.3. обмеження доступу працівника до певної інформації;

- 2.6.4. перегляду обсягу посадових обов'язків працівника;
- 2.6.5. переведення особи на іншу посаду, звільнення.
- 2.7. Будь-який захід врегулювання конфлікту інтересів застосовується винятково до особи, в якій виникає конфлікт інтересів. Такі заходи не можуть застосовуватися до інших осіб, спільна робота з якими зумовлює виникнення конфлікту інтересів, тобто підпорядкованих осіб.
- 2.8. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у працівників, які входять до складу колегіального органу (комітету, комісії, колегії тощо), вони не мають права брати участь у прийнятті рішення цим органом, а саме:
- 2.8.1. заборона працівнику брати участь у підготовці документів для прийняття рішення колегіальним органом із відповідного питання;
- 2.8.2. неможливість враховувати такого працівника під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;
- 2.8.3. заборона на участь працівника в розгляді (обговоренні) такого питання та в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) з такого питання;
- 2.8.4. якщо працівник дізнається про конфлікт інтересів безпосередньо перед голосуванням за те чи інше питання, вирішення якого і зумовлює такий конфлікт інтересів, він невідкладно повідомляє про це колегіальному органу і надалі не бере участі в голосуванні.
- 2.9. Про всі випадки врегулювання конфлікту інтересів повідомляється уповноваженому з антикорупційної діяльності Центру шляхом надання копій відповідних документів.

Уповноважений з антикорупційної
діяльності

Наталія ФЕДОРНЯК

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ КНП СОР «Сумський
обласний центр екстреної
медичної допомоги та медицини
катастроф»

від 04. 11. 2022 № 141-Оп

Заходи
щодо попередження та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності
комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради
«Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини
катастроф»

1. Вжиття заходів щодо недопущення випадків виникнення конфлікту інтересів та усунення обставин, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів у процесі діяльності комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» (далі – Центр), а у разі його виникнення, забезпечення повідомлення працівниками безпосередньому керівникові в порядку та у строки, визначені чинним законодавством України.

Директор Центру
Уповноважений з антикорупційної
діяльності
Постійно

2. Вжиття заходів щодо забезпечення обов'язкового повідомлення працівниками відомостей щодо близьких осіб, у разі якщо останні працюють в Центрі та можуть бути в безпосередньому підпорядкуванні.

Уповноважений з антикорупційної
діяльності
Керівники структурних підрозділів
Постійно

3. Надання методичної та консультативної допомоги працівникам Центру з питань запобігання виникненню конфлікту інтересів та шляхів його врегулювання у разі виникнення.

Уповноважений з антикорупційної
діяльності
Постійно

4. Недопущення випадків виникнення конфлікту інтересів серед працівників Центру під час виконання ними посадових обов'язків, доручень керівництва, проведення внутрішнього аудиту, атестації працівників з базовою та неповною вищою освітою, комісійної оцінки якості надання медичної допомоги.

Директор Центру
Уповноважений з антикорупційної
діяльності
Постійно

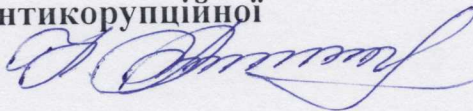
5. Недопущення у межах повноважень випадків виникнення конфлікту інтересів серед працівників Центру під час розгляду звернень громадян та листів юридичних осіб

Директор Центру
Уповноважений з антикорупційної
діяльності
Постійно

6. Забезпечення прозорості, доброчесності та об'єктивності при прийнятті управлінських рішень щодо розподілу, використання фінансових ресурсів, здійснення публічних закупівель, кадрових питань тощо.

Директор Центру
Уповноважений з антикорупційної
діяльності
Головний бухгалтер
Начальник відділу юридичного
та кадрового забезпечення
Постійно

Уповноважений з антикорупційної
діяльності



Наталія ФЕДОРНЯК

До Порядку врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф»

ФОРМА

повідомлення безпосереднього керівника про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(Посада безпосереднього керівника)

(ПІБ безпосереднього керівника)

(ПІБ працівника, що повідомляє)

(Посада працівника, що повідомляє)

Повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, зміст приватного інтересу, повноваження, під час виконання яких приватний інтерес впливає (може вплинути) на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє