

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель Комиссии
по противодействию коррупции
ГБУЗ СО «МИАЦ»

Руководитель
ГБУЗ СО «МИАЦ»


Г.Г.Нурмухаметова
«25» 04 2016 г.


А.А. Григорян
«__» __ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Свердловской области

«Медицинский информационно-аналитический центр» (ГБУЗ СО «МИАЦ»)

Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее Положение) разработано на основе Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства здравоохранения Свердловской области, «Антикоррупционной политики ГБУЗ СО «МИАЦ»» и Положения «О комиссии по противодействию коррупции в ГБУЗ СО «МИАЦ».

Положение о конфликте интересов ГБУЗ СО «МИАЦ» - это внутренний нормативный акт учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении через представителя компании (заказчика) материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и интересами клиента (заказчика).

Цели и задачи

Своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в деятельности работников ГБУЗ СО «МИАЦ» (далее Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений, а именно ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

Задачи Положения:

1. Определение круга лиц, попадающих под действие Положения.
2. Определение основных принципов управления конфликтом интересов в учреждении.
3. Определение порядка раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения возникшего конфликта интересов.
4. Определение обязанностей сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.
5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.
6. Определение ответственности работников за несоблюдение Положения.

Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов работником учреждения, в том числе возможных способов разрешения возникшего конфликта интересов

В учреждении возможно установление различных видов 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций работников.

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.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение может также прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае,

когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
5. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя учреждения.
6. Руководитель учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Свердловской области.

Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих конфликтах интересов, в ГБУЗ СО «МИАЦ» является председатель Комиссии по противодействию коррупции, утвержденной приказом по учреждению.

Рассмотрение поступивших сведений о возникающих конфликтах интересов в ГБУЗ СО «МИАЦ» осуществляется в соответствии со статьей 75 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Ответственность работников за несоблюдение Положения

За несоблюдение Положения работниками ГБУЗ СО «МИАЦ» устанавливаются меры ответственности, предусмотренные:

1. Статьями 13, 13.3 ФЗ от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
2. Статьей 201, 204, 285, 290, 291.1, 292, 304 Уголовного кодекса РФ;
3. Пунктами 5, 6, 7, 7.1, 9, 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.