

УТВЕРЖДАЮ
Директор / С.Н. Касьяненко
2021 года
Приказ от 08.09.2021 г. № 19-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов в областном государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Иркутской области»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ТЕРМИНЫ

1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в областном государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Иркутской области» (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

3. Положение об урегулировании конфликта интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

4. Цель положения:

1) регулирование и предотвращение конфликта интересов работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) в деятельности Учреждения;

2) оптимизация взаимодействия работников с другими участниками трудового процесса;

3) профилактика конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами других лиц.

5. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и

государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- 1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- 2) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- 3) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Организация (Учреждение) – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может

возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

6. Настоящее Положение распространяется на руководителя Учреждения и работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

7. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

8. Раскрытие сведений о конфликте интересов может также осуществляться:

- 1) при приеме на работу;
- 2) при назначении на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

9. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении работниками Учреждения должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов направляется работником в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении (или представителю работодателя (руководителю Учреждения или лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждениях) в письменном виде в 2 (двух) экземплярах по форме, установленной в Приложении к настоящему Положению.

Персональный состав и Положение о комиссии утверждается локальным правовым актом Учреждения.

10. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11. В рамках работы Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении может прийти к следующим выводам:

- 1) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 2) имеет место конфликт интересов и необходимо использовать различные способы его разрешения.

12. В случае, предусмотренным подпунктом 2 пункта 11 настоящего Положения для разрешения конфликта могут проводиться следующие мероприятия для его урегулирования:

- 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 2) 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;
- 3) корректировка функциональных обязанностей работника;
- 4) временное отстранение работника от работы, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

13. Приведенный в пункте 12 настоящего Положения перечень способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим.

14. При урегулировании имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом фактических обстоятельств в каждом конкретном случае. Более «жесткие» меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

15. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

16. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

17. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

18. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

19. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом директором Учреждения.

20. Изменения в настоящий Положение принимаются в составе новой редакции Положения, утверждаемого директором Учреждения.

21. неотъемлемыми частями настоящего Порядка являются следующие приложения:

Приложение – Форма уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении работником ОГБУЗ «МИАЦИО» должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Приложение
к Положению об урегулировании
конфликта интересов в областном
государственном бюджетном учреждении
здравоохранения «Медицинский
информационно-аналитический центр
Иркутской области», утвержденному
приказом ОГБУЗ «МИАЦИО» от 8 апреля
2021 года № 19-ОД

Начало формы

(Ф.И.О., должность представителя работодателя
или председателя комиссии)
от _____
(Ф.И.О., должность работника,

место жительства, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при
исполнении должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или
может привести к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

Должностные (служебные) обязанности, на исполнение которых
влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию
конфликта интересов: _____

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании
Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и
урегулированию конфликта интересов в ОГБУЗ «МИАЦИО» при
рассмотрении настоящего уведомления.

(дата)

(подпись)

(инициалы и фамилия)

Окончание формы