

Федеральное бюджетное учреждение
Центр реабилитации
Фонда социального страхования Российской Федерации
«ВЯТСКИЕ УВАЛЫ»

ПРИКАЗ

«16» апреля 2018 г.

№ 200


**Об утверждении Положения
о конфликте интересов работников Федерального бюджетного учреждения
Центр реабилитации Фонда социального страхования
Российской Федерации «Вятские Увалы»**

В целях реализации Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников Федерального бюджетного учреждения Центр реабилитации Фонда социального страхования Российской Федерации «Вятские Увалы» (далее – Положение) согласно приложения к настоящему приказу.
2. Руководителям структурных подразделений довести Положение до сведения всех работников Центра реабилитации.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по общим вопросам С.Ю. Фетисову.

Директор



Ф.И. Ахметзянов

«16» апреля 2018 г. № 300

Положение
о конфликте интересов работников Федерального бюджетного
учреждения Центр реабилитации Фонда социального страхования
Российской Федерации «Вятские Увалы»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», статьи 45 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Федерального бюджетного учреждения Центр реабилитации Фонда социального страхования Российской Федерации «Вятские Увалы» (Далее - Центр) с другими работниками учреждений и организаций, профилактики конфликта интересов работников Центра, в ситуации, при которой у работника, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пациента.

1.2. Понятия и определения, используемые в настоящем Положении;

- работники - лица, состоящие с Центром в трудовых отношениях на основании трудового договора;

- должностные лица - лица, занимающие должности руководителя и заместителей руководителя Центра, а также руководители структурных подразделений Центра;

- личная выгода - заинтересованность должностного лица или работника Центра в получении, нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;

- материальная выгода - материальные средства, получаемые должностным лицом или работником Центра в результате использования ими находящейся в распоряжении Центра информации;

- конфликт интересов - противоречие между интересами Центра и (или) ее работников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с Центром, в результате которого действия (бездействия) Центру и (или) ее работникам причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц;

- служебная информация - любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и работников Центра в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан;

- конфиденциальная информация - документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации;

1.3. Действие настоящего Положения, распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в Центре.

2.1. Основной задачей деятельности Центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

3. Ситуация возникновения конфликта интересов.

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Центра не противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Центра или когда посторонняя по отношению к Центру деятельность занимает рабочее время работника.

3.1. Работник Центра в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования - отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.2. Работник Центра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.3. Работник Центра использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника - способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной, в связи с выполнением трудовых обязанностей.

3.4. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Центром, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом. Способы урегулирования - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3.5. Работник Центра уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Центра со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства. Способы урегулирования - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.6. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Центром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Способы урегулирования - рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.7. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Центра, в отношении которого работник выполняет контрольные функции. Способы урегулирования - рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.8. Работник Центра уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Центра со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Способы урегулирования - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.9. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Центра необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Центра по вопросам противодействия коррупции.

4. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов, а также минимизацию его последствий.

4.1. При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Центра в которой он работает.

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Центра:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Центра по вопросам противодействия коррупции;

- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников Центра содержание настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Центра по вопросам противодействия коррупции;

- обеспечивает сохранность врачебной тайны (для медицинских работников) и персональных данных;

- устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Центра по вопросам противодействия коррупции;

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Центра обязан:

- сообщить непосредственному начальнику в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;

- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Центра.

4.4. В случае, если проводимые Центром контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель Центра принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. Руководитель Центра в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный орган исполнительной власти.

4.6. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники Центра обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Центра по вопросам противодействия коррупции;

- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Центра в установленном порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

- сообщить руководителю Центра о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

- устанавливать и соблюдать режим защиты информации.

4.7. Для урегулирования конфликта интересов Центром создается комиссия по урегулированию конфликта интересов.

4.8. Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов утверждается руководителем Центра.

5. Процедуры, направленные на предотвращение неправомерного использования должностными, лицами и сотрудниками учреждения конфиденциальной информации, а также обеспечения ее защиты.

5.1. В целях предотвращения неправомерного использования конфиденциальной информации, а также сохранения врачебной тайны Центр:

- определяет перечни информации относящихся к конфиденциальной информации;

- устанавливает различные уровни доступа должностных лиц и работников к служебной и (или) конфиденциальной информации;

- устанавливает правила использования информации, ограничивающие передачу информации между должностными лицами и работниками Центра;

- обеспечивает наличие письменного обязательства должностных лиц и сотрудников о неразглашении служебной и конфиденциальной информации;

- ограничивает доступ посторонних лиц в помещения структурных подразделений организации, предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные и информацию, относимую к врачебной тайне.

6. Контроль за соблюдением учреждения, а также должностными лицами и сотрудниками учреждения правил и процедур, предусмотренных настоящим положением.

6.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Центре, должностными лицами и сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящим положением, возлагается на Комиссию по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов Центра.

6.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Центра, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);
- право требовать предоставления должностными лицами и работниками Центра объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- право доступа ко всем документам Центра, непосредственно связанными с деятельностью Центра, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;
- осуществление служебных проверок по фактам, нарушений должностными лицами и работниками Центра условий настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Центра по вопросам, противодействия коррупции;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя Центра, о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

7. Меры ответственности за несоблюдение правил и процедур положения о конфликте интересов.

7.1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную (ст.159 (мошенничество), ст.201 (злоупотребление полномочиями), ст. 204 (коммерческий подкуп), ст.285 (злоупотребление должностными полномочиями), ст.290 (получение взятки), ст.291 (дача взятки), ст.291.1. (посредничество во взяточничестве), ст. 292 (посредничество во взяточничестве), ст.292 (служебный подлог), ст.304 (провокация взятки либо коммерческого подкупа)), административную (ст. 19.28. (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

7.3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к

юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.