

казенное учреждение
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«Бюро судебно-медицинской экспертизы»

Рег.№ 7 от 08.09.2014
Экз.№ _____



УТВЕРЖДАЮ
Начальник
КУ «Бюро судебно-медицинской
экспертизы»

С.В.Чирков

201 4 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов

(Наименование документа)

Введено в действие приказом начальника
учреждения

от 5 сентября 201 4 г. № 280

Документ разработан
Заместителем начальника
по кадрам

Должность

Л.А.Гребенева

Подпись

«03»

09
Дата

201 4 г.

Л.А.Гребенева
Фамилия .И.О.

Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов - это локальный акт казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Бюро судебно-медицинской экспертизы» (далее- Учреждение»).

1.2. Положение о конфликте интересов (далее-Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

1.3. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Конфликт интересов - ситуация, при которой *личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения)* влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения)- заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) 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. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные причины и условия конфликта интересов

К основным причинам конфликта интересов в Учреждении можно отнести следующее:

- нарушение основных требований к служебному поведению работников Учреждения;
- не выполнение (ненадлежащее выполнение) работником своих должностных обязанностей;
- несоблюдение при их исполнении прав и законных интересов граждан, организаций, общества и государства;
- несоблюдение норм действующего законодательства;
- высокий уровень неопределенности компетенции;
- дублирование полномочий работников (руководителей, структурных подразделений);
- недостаточное информирование о целях и задачах, стоящих перед Учреждением;

- наличие противоречий между нормативными правовыми актами Учреждения и органов власти различного уровня, включение в них положений, способствующих созданию условий для коррупционного поведения, существующие пробелы в правовом регулировании;
- несоблюдение общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения;
- отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных ресурсов мотивации работника Учреждения;
- дискриминация и неадекватное вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда;
- не принятие руководителем (всех уровней), уполномоченным лицом, работником мер по предотвращению конфликта интересов;
- не уведомление руководителя Учреждения и (или) уполномоченного лица о возникшем конфликте интересов либо о наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов;
- занятие иной оплачиваемой деятельностью без уведомления работодателя при наличии (возможности) конфликта интересов и др.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

4.2. Устанавливаются следующие виды 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.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в соответствии с Положением о порядке уведомления Работодателя или уполномоченного лица о фактах обращения в целях склонения работника казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Бюро судебно-медицинской экспертизы» к совершению коррупционных нарушений и (или) в случае выявления фактов коррупционных нарушений».

Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченное лицо, назначенное руководителем Учреждения приказом по учреждению.

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 оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Для урегулирования конфликта интересов в Учреждении создается специальная комиссия по урегулированию конфликтов интересов.

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 также может 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5. Обязанности работников

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. С целью недопущения конфликтов интересов работники учреждения обязаны:

5.1.1. руководствоваться и исполнять положения локальных актов учреждения, регулирующие вопросы направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Бюро судебно-медицинской экспертизы»: Положения «Антикоррупционная политика казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Бюро судебно-медицинской экспертизы»; Положения о порядке уведомления Работодателя или уполномоченного лица о фактах обращения в целях склонения работника казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Бюро судебно-медицинской экспертизы» к совершению коррупционных нарушений и (или) в случае выявления фактов коррупционных нарушений»; Кодекс этики и служебного поведения работника казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Бюро судебно-медицинской экспертизы»;

5.1.2. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.1.3. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.6. содействовать урегулированию возникшего конфликта.

6. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении

6.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

6.1.1. несогласие с выводами судебно-медицинской экспертизы;

6.1.2. нарушение норм медицинской этики и деонтологии со стороны работников учреждения в отношении граждан, обратившихся для прохождения судебно-медицинской экспертизы по поводу телесных повреждений, подозреваемых и иных лиц, родственников умерших, сотрудников правоохранительных органов.

6.1.3. работник учреждения за оказание услуги, как входящие в его функциональные обязанности, так и не входящие, но выполненные в рабочее время и (или) с использованием материально-технической базы учреждения (помещений, оборудования, инструментов, медикаментов и т. и т.п.) берет деньги у подозреваемых, и иных лиц, родственников умерших.

6.1.4. работник учреждения небескорыстно использует возможности подозреваемых и иных лиц, их законных представителей и (или) родственников; родственников умерших или иных лиц, занимающих их погребением

6.1.5. работник учреждения 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.

6.1.6. работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

6.1.7. работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

6.1.8. работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

7. Ответственность

7.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

7.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.