

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ФОНД ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
(ТФОМС Саратовской области)

ПРИКАЗ

01.02.2018

№ 42

г. Саратов

**Об утверждении Положения о конфликте интересов работников
Территориального фонда обязательного медицинского страхования
Саратовской области**

На основании раздела V Положения о Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Саратовской области, утвержденного постановлением Правительства Саратовской области от 29.03.2011 № 160-П, в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Саратовской области согласно Приложению к настоящему приказу.

2. Отделу правовой и кадровой работы управления правового и организационного обеспечения ознакомить работников ТФОМС Саратовской области с настоящим приказом под роспись.

3. Признать утратившим силу приказ ТФОМС Саратовской области от 23.01.2018 № 19 «Об утверждении Положения о конфликте интересов работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Саратовской области».

4. Организационному отделу управления правового и организационного обеспечения настоящий приказ довести до сведения ответственных исполнителей.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора.

Директор



А.Н. Саухин

**Положение о конфликте интересов работников
Территориального фонда обязательного медицинского страхования
Саратовской области**

I. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Саратовской области (далее – Положение) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Саратовской области (далее – Фонд) и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

Используемые понятия:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение трудовых обязанностей, следует понимать возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод работником Фонда, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Фонда, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Фонда, находящихся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых служебных обязанностей.

II. Основные принципы управления конфликтом интересов в Фонде

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Фонда при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Фонда 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) Фондом.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Фонда и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

К основным видам раскрытия конфликта интересов относятся:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- однократное раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем написания Уведомления на имя директора Фонда. Структурным подразделением Фонда, ответственным за прием заявлений о возникшем конфликте интересов, рассмотрение этих сведений, является отдел правовой и кадровой работы управления правового и организационного обеспечения.

Фонд принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация с целью оценки серьезности возникающих для Фонда рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов тщательно проверяется Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Саратовской области и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

По результатам проведенной работы Комиссия 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) конфликт интересов имеет место. В данном случае Комиссия рекомендует директору Территориального фонда обязательного медицинского страхования Саратовской области указать работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо применить к работнику конкретную меру ответственности.

Решение Комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии. О результатах своей работы Комиссия информирует директора Фонда.

В случае, если Комиссия пришла к выводу о наличии конфликта интересов, то руководство Фонда может использовать различные способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Фонда 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 организации;
- 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 и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по соглашению Фонда и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования с учетом существующих обстоятельств.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Фонда.

IV. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Фонда обязаны:

- при принятии решений по служебным вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Фонда – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- незамедлительно в письменной форме уведомлять работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.