

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ДУ «ТМО МВС України
по Чернігівській області»

26.07.2019 № 97 о/д

(зі змінами 02.11.2022 № 311 о/д)

ПОРЯДОК

запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Державній установі «Територіальне медичне об'єднання Міністерства внутрішніх справ України по Чернігівській області»

1. Загальні положення

1.1. Цей Порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Державній установі «Територіальне медичне об'єднання Міністерства внутрішніх справ України по Чернігівській області» (далі — Порядок) розроблено на підставі Закону України «Про запобігання корупції» та інших актів антикорупційного законодавства для використання в роботі працівниками Державної установи «Територіальне медичне об'єднання Міністерства внутрішніх справ України по Чернігівській області» (далі - ТМО) і визначає шляхи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними своїх повноважень та реалізації прав.

1.2. Терміни, які вживаються в цьому Порядку:

1.2.1. Потенційний конфлікт інтересів - наявність у особи приватного інтересу у сфері в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

1.2.2. Реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

1.2.3. Приватний інтерес - будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;

1.2.4. Близькі особи - члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 цього Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка,

Порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Державній установі
«Територіальне медичне об'єднання Міністерства внутрішніх справ України по Чернігівській
області»

правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта;

1.2.5. Пряме підпорядкування - відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу (обрання за конкурсом), звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

1.3. Наявність будь-якого конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь та є по суті їх передумовою.

Конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або не вчинення дій), а і тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

Конфлікт інтересів має місце й тоді коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи працівника ТМО з її повноваженнями.

Приховування працівником ТМО наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення трудової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

1.4. Суб'єктами, на яких поширюється дія даного Порядку є начальник установи, заступники начальника установи, начальники закладів охорони здоров'я ТМО, керівники структурних підрозділів та їх заступники, головний бухгалтер та його заступник, інші працівники ТМО, які наділені повноваженнями, відповідно до посадових обов'язків, здійснювати організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції.

1.5. Усі працівники ТМО, при виконанні своїх посадових обов'язків, мають запобігати та не допускати конфлікту інтересів і негайно повідомляти свого безпосереднього керівника про обставини, що можуть вилити на належне виконання власних посадових обов'язків.

2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів працівники ТМО зобов'язані дотримуватися вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, передбачених Законом України «Про запобігання корупції».

2.2. На виконання цієї вимоги суб'єкти, на яких поширюється дія цього Порядку зобов'язані:

2.2.1. Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;

2.2.2. Письмово, шляхом власноручної заяви, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів начальника ТМО шляхом подання заяви начальнику ТМО;

2.2.3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

2.2.4. Вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.3. Для своєчасної ідентифікації реального, потенційного конфлікту інтересів та з метою забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів кожному суб'єкту, на якого поширюється дія Закону, рекомендується періодично складати самостійний тест на наявність (відсутність) конфлікту інтересів за формою вказаною в додатку1.

2.4. Працівники ТМО не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

2.5. Начальник ТМО протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

2.6. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства. Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

2.7. Якщо особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших осіб ТМО, їй необхідно повідомити про це начальника ТМО або уповноваженого з антикорупційної діяльності із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.8. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу колегіального органу (комітету, комісії, ради тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, а саме, особа:

2.8.1. Не бере участь у підготовці документів для прийняття рішення колегіальним органом з відповідного питання;

2.8.2. Не враховується під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;

2.8.3. Не розглядає (обговорює) питання;

2.8.4. Не бере участь в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню.

2.9. Особа, яка перебуває на посаді в колегіальному органі, зобов'язана повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів.

2.10. Про конфлікт інтересів такої особи може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Письмова заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

2.11. У разі якщо неучасть особи, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, така особа бере участь у прийнятті рішень, але це має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

3. Подання повідомлень про можливість виникнення конфлікту інтересів та їх реєстрація

3.1. Суб'єкти, на яких поширюється дія даного Порядку письмово, шляхом спрямування власноручно написаної заяви, повідомляють не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, начальника ТМО, за формою вказаною в додатку 2.

3.2. Повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів (далі - повідомлення) подається начальнику ТМО який надає зазначені документи уповноваженому з антикорупційної діяльності.

3.3. Уповноважений з антикорупційної діяльності, здійснює реєстрацію повідомлень в окремому журналі в день отримання.

3.4. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, яка входить до складу колегіального органу, така особа подає заяву адресовану голові відповідного колегіального органу про наявність конфлікту інтересів та не приймає участь у голосуванні з даного питання.

3.5. Особи, уповноважені на ведення протоколів колегіального органу (секретарі) зобов'язані протягом одного дня з часу оформлення протоколу надавати витяг з протоколу, в якому було зафіксовано заяву про конфлікт

інтересів начальника ТМО, який надає зазначені документи уповноваженому з антикорупційної діяльності для його реєстрації в журналі обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

3.6. Якщо конфлікт інтересів реальний чи потенційний виникає у голови відповідної ради, комісії, комітету тощо, така заява подається начальнику ТМО за формою, вказаною в додатку 2.

4. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів.

4.1. Врегулювання конфлікту інтересів у ТМО здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

4.1.1. Усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

4.1.2. Застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

4.1.3. Обмеження у доступі працівника до певної інформації;

4.1.4. Перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

4.1.5. Переведення працівника на іншу посаду;

4.1.6. Звільнення працівника.

4.2. Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за наказом начальника ТМО, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за мови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників.

4.3. Повноваження здійснюються особою під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

4.4. Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

4.4.1. Перевірка працівником, визначеним начальником ТМО стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, перевірка змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

4.4.2. Виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного начальником ТМО працівника.

4.5. У рішенні (наказі) про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

4.6. Особа, відносно якої прийнято рішення про здійснення зовнішнього контролю, не пізніше наступного робочого дня з дня прийняття рішення про застосування зовнішнього контролю ознайомлюється з таким рішенням.

4.7. Обмеження доступу особи, на яку поширюється дія даного Порядку до певної інформації здійснюється за рішенням начальника ТМО, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

4.8. Перегляд обсягу службових повноважень осіб, на яких поширюється дія цього Порядку здійснюється за рішенням начальника ТМО у разі, якщо конфлікт інтересів у їх діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання ними службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

4.9. Переведення осіб, на яких поширюється дія даного Порядку на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням начальника ТМО у разі, якщо конфлікт інтересів у їх діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

4.10. Переведення на іншу посаду здійснюється лише за згодою особи, яка підлягає переведенню на іншу посаду, з дотриманням вимог КЗпП України.

4.11. Звільнення осіб, на яких поширюється дія даного Порядку з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у їх діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

4.12. Самостійне врегулювання конфлікту інтересів:

Особи, на яких поширюється дія даного Порядку, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику.

4.13. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

5. Врегулювання конфлікту інтересів, у разі його виникнення, в діяльності начальника ТМО

5.1. Врегулювання конфлікту інтересів у діяльності начальника ТМО здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції».

5.2. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності начальника приймається МВС України.

5.3. Начальник не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів повідомляє про це МВС України.

5.4. У разі наявності у діяльності начальника реального чи потенційного конфлікту інтересів, він може самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів засновнику.

5.5. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

Уповноважений з антикорупційної діяльності

Катерина ІЦКО