

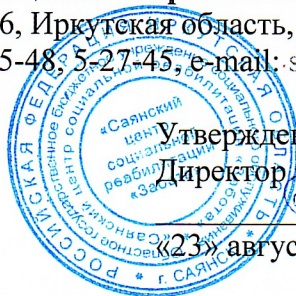


МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
Областное государственное бюджетное учреждение социального обслуживания

«Саянский центр социальной реабилитации «Забота»

мкр. Благовещенский, 6, Иркутская область, г. Саянск, 666304,

тел. (факс) 5-25-48, 5-27-45, e-mail: sddi38@yandex.ru



Утверждено:

Директор ОГБУСО «СЦСР «Забота»

Л.А. Бухарова

«23» августа 2024 года

**Положение
о конфликте интересов
областного государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания «Саянский центр социальной реабилитации «Забота»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Саянский центр социальной реабилитации «Забота» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ (по состоянию на 01.07.2024), методических рекомендаций по разработке и принятию областными государственными учреждениями, подведомственными министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министром социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 18.10.2023.

1.2 Положение – внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Цели и задачи Положения.

2.1 Положение областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Саянский центр социальной реабилитации «Забота» (далее - Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования взаимодействия работников Учреждения с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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

3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов,

возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем) Учреждения которой он является.

Личная заинтересованность - возможность работника при исполнении должностных обязанностей, получать доходы в виде материальной выгоды (денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав) непосредственно для себя или третьих лиц, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

4. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

4.1 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой ими должности.

4.2 Обязанность соблюдать Положение распространяется на контрагентов, а также на иных лиц в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в гражданско-правовых договорах с ними, в их внутренних документах либо прямо вытекают из действующего законодательства.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

6.1 Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и е работников является одним из важных способов предупреждения коррупции.

6.2 В Учреждении 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;

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

7.1 Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих личных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их личные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении.

9. Ответственность работников за несоблюдение Положения.

9.1 Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью каждого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2 Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных действующим законодательством РФ.

Так, согласно п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

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

9.4 Руководители Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и контрагентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.5 Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие работники и контрагенты

Учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.

-разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.4 Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется лицом, ответственное, за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении.

6.5 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6 По результатам рассмотрения поступившей информации комиссия по противодействию коррупции может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место.

В данной ситуации должны быть использованы 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;

-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;

-отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

-увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

-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.

6.7 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности между работодателем (представителем) Учреждения и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.8 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.

10. Другие положения

10.1 Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

10.2 Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

10.3 Учреждение ожидает, что работники и контрагенты Учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим руководителям Учреждения.

Ведущий юрисконсульт
Т.Г. Ступина