

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
в бюджетном учреждении социального обслуживания Вологодской области
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями
«Преодоление»

1. Общие положения

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Преодоление» (далее - Положение) разработано на основании Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов – это локальный нормативный акт БУ СО ВО «РЦ «Преодоление», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения должностных обязанностей.

2. Термины и определения

Сотрудники (работники) – лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях, в обязанности которых входит обеспечение деятельности, осуществляемой в Учреждении социального обслуживания.

Должностные лица – лица, занимающие должности в органах управления Учреждения, а также заведующие отделений Учреждения.

Личная выгода – заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

Материальная выгода – материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя БУ СО ВО «РЦ «Преодоление») влияет или может влиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя БУ СО ВО «РЦ «Преодоление») и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации БУ СО ВО «РЦ «Преодоление», работником (представителем БУ СО ВО «РЦ «Преодоление») которой он является.

Служебная информация – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Учреждения в силу их должностных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы детей и их родителей.

Конфиденциальная информация – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Близкие родственники – родители, супруги, дети, дедушки, бабушки, внуки, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца и мать) братья и сестры.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Обязанность соблюдать Положение закрепляется для родителей детей посещающих Учреждение, а также контрагентов Учреждения, сотрудничающих с БУ СО ВО «РЦ «Преодоление».

4. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в Учреждении

4.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими должностные обязанности, принимаемых решений.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов 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 Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником БУ СО ВО «РЦ «Преодоление» и порядок его урегулирования

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения или когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время сотрудника.

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников БУ СО ВО «РЦ «Преодоление». 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 ситуации конфликта интересов.

5.2. 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.

5.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов работников.

5.4. БУ СО ВО «РЦ «Преодоление» 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.

5.5. В итоге этой работы директор БУ СО ВО «РЦ «Преодоление» может прийти к выводу, что ситуация, сведения которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.6. Директор БУ СО ВО «РЦ «Преодоление» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его решения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения по инициативе работника.

5.7. При разрешении имеющего конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.8. 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 Учреждения.

6. Возможные ситуации конфликта интересов в Учреждении и способы его урегулирования

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

6.1. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицам, с которыми 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.

6.2. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации имеющей деловые отношения с Учреждением, 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 той оплачиваемой работы.

6.3. Работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений с Учреждением 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; изменение должностных обязанностей работника.

6.4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, 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 должностных обязанностей работника.

6.5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (или его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

6.6. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений с Учреждением со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6.7. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя и 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 должностных обязанностей.

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности БУ СО ВО «РЦ «Преодоление» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть им найдены иные формы его регулирования.

7. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликтов интересов, а также минимизацию его последствий

7.1. При поступлении на работу, изменений обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о конфликте интересов работник обязан сообщить директору Учреждения.

7.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждения:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и сотрудника с локальными нормативными актами, а именно:

- с настоящим Положением;

- Кодексом этики и служебного поведения работников БУ СО ВО «РЦ «Преодоление»;

- Антикоррупционной политикой Учреждения.

Проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников Учреждения содержания настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения, Антикоррупционной политики Учреждения и других локальных нормативных актов регламентирующих нормы противодействия коррупции;

- обеспечивает сохранность персональных данных;

- обеспечивает осуществление внутреннего контроля;

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

7.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:

- сообщить непосредственному руководителю 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 директором Учреждения.

7.4. В случае если проводимые Учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан в следствии выявленного конфликта интересов, директор Учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

7.5. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники Учреждения обязаны:

- воздержаться 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 Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

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

- сообщить директору БУ СО ВО «РЦ «Преодоление» о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

- устанавливать и соблюдать режим защиты информации.

7.6. Для урегулирования конфликта интересов в Учреждении создается комиссия по урегулированию конфликта интересов.

8. Контроль за соблюдением Учреждения, а также должностными лицами и сотрудниками Учреждения правил и процедур, предусмотренных Положением

8.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Учреждении, должностными лицами и сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на Комиссию по урегулированию конфликта интересов.

8.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Учреждения, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

- право требовать предоставления должностными лицами и сотрудниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- право доступа ко всем документам Учреждения, непосредственно связанным с деятельностью Учреждения, а также право снятия копий о полученных документах, файлов и записей;

- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и сотрудниками Учреждения условий настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление директора Учреждения, 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.

9. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами БУ СО ВО «РЦ «Преодоление» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов БУ СО ВО «РЦ «Преодоление», 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 частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Соблюдение Положения и ответственность

10.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника БУ СО ВО «РЦ «Преодоление», независимо от занимаемой должности.

10.2. 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.

Уголовный кодекс Российской Федерации	Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях	Трудовой кодекс Российской Федерации
Статья 159 –мошенничество Статья 201 – злоупотребление полномочиями Статья 204 – коммерческий подкуп Статья 285 – злоупотребление должностными полномочиями Статья 290 – получение взятки Статья 291 – дача взятки Статья 291.1. – посредничество во взяточничестве Статья 292 – служебный подлог Статья 304 – провокация взятки либо коммерческого подкупа	Статья 19.28. – незаконное вознаграждение от имени юридического лица Статья 19.29. – незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего	Статья 64.1 - условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

11. Иные положения

11.1. Директор БУ СО ВО «РЦ «Преодоление» гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением директору Учреждения о потенциальных или имеющих место нарушениях настоящего Положения.

11.2. Директор Учреждения не несет никакой ответственности за действия своих сотрудников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

Прошито и пронумеровано

№ 10
(Всесудьяме всема)

Директор

S. J. Duborova
С.Ю. Дуборова

