Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области
Областное государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»
_____Д.Н. Разумец
«____» _____2022г.

Положение
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»

г. Иркутск, 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью данного Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.5. Используемые в положении понятия и определения:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) 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 работника (представителя Учреждения) – заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) 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. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка 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.

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

3.1. Обязанности и права работников 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;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

3.3. Обратиться в Комиссию по противодействию коррупции Учреждения можно только в письменной форме.

4. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

4.1. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.2. Работники Учреждения должны в письменной форме сообщать о любом конфликте интересов директору Учреждения с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

4.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Председателем комиссии по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. Урегулирование (устранение) конфликта интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции, которая создается приказом Учреждения в случае возникновения конфликта интересов не позднее 3 (трех) рабочих дней с момента поступления соответствующей информации.
4.5. Комиссия по противодействию коррупции Учреждения не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должна выдать работнику Учреждения письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

4.6. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:
- 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 с его согласия, на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. Если ситуация не является конфликтом интересов, то она не нуждается в специальных способах урегулирования.

5. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

5.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

5.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения.

5.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с данным работником в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Меры дисциплинарной ответственности также могут быть применены к работнику за не уведомление о личной заинтересованности.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его директором Учреждения, срок его действия не ограничен (до утверждения нового Положения).

6.2. В настоящее Положение при необходимости могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.3. Вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регламентируются нормами действующего законодательства Российской Федерации.