

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное казенное учреждение социального обслуживания Ростовской области
центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,

«Ростовский центр помощи детям № 7»
(ГКУСО РО Ростовский центр помощи детям № 7)

СОГЛАСОВАНО

Решение СТК

от « 10 » 04 2023 г.
протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ

ВрИО директора

« 20 » 04 2023 г.
А.С. Костина

приказ от « 20 » 04 2023 № 61

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке уведомления работодателя о возникновении конфликта интересов и
порядок урегулирования выявленного конфликта интересов**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке уведомления работодателя о возникновении конфликта интересов и порядок урегулирования выявленного конфликта интересов ГКУСО РО Ростовского центра помощи детям №7 (далее - Положение) определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГКУСО РО Ростовском центре помощи детям №7 (далее - Учреждение).

1.2. При подготовке Положения учтены методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, подготовленные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.3. Положение разработано в соответствии со статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

1.4. 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.

1.4.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4.2. Личная заинтересованность работника – материальная или любая иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных обязанностей.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников, в том

числе выполняющих работу по совместительству.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под подпись.

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов. Обязанности работника в данном направлении

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 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 или предотвращен Учреждением.

2.2. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший реальный или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.3. Работник, при выполнении своих должностных обязанностей, не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих или имеющихся конфликтах интересов является ответственный за реализацию антикоррупционной политики.

3.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора сообщения по форме, данной в приложении № 1 к Положению, о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.3. Указанное в пункте 3.2. Положения сообщение работника передается должностному лицу Учреждения, назначенному приказом директора ответственным за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его

поступления в журнале регистрации сообщений работников о наличии личной заинтересованности, содержащему графы согласно приложению № 2 к Положению.

3.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов

4.1. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения, указанных в приложении № 3 к Положению.

4.2. Способы урегулирования конфликта интересов могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника или его постоянное или временное отстранение 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

- увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ;

- иные способы, указанные в приложении № 3 к Положению.

4.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5. Ответственность работников за несоблюдение условий Положения

5.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание,

- выговор,

- увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том

числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признака судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

5.4. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере причиненных им убытков. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

Приложение № 1
к Положению о порядке уведомления
работодателя о возникновении конфликта
интересов и порядок урегулирования
выявленного конфликта интересов

Сообщение
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Директору ГКУСО РО
Ростовский центр помощи детям №7

фамилия, инициалы

*ФИО, должность, контактный телефон
обращающегося*

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

лицо, направившее сообщение _____

подпись

расшифровка подписи

« ____ » _____ 20 ____ г.

лицо, принявшее сообщение _____

подпись

расшифровка подписи

« ____ » _____ 20 ____ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности: _____

Приложение № 2
к Положению о порядке уведомления
работодателя о возникновении конфликта
интересов и порядок урегулирования
выявленного конфликта интересов

Графы журнала сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	ФИО должностного лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности и лица	Действие, в отношении которого имеется заинтересованность у лица	ФИО должностного лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение
1						
2						
3						

Приложение № 2
к Положению о порядке уведомления
работодателя о возникновении конфликта
интересов и порядок урегулирования
выявленного конфликта интересов

**Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения**

1. Директор, его заместитель, главный бухгалтер или начальник отдела, а также любой специалист, занимающийся подготовкой договора, имеющего финансовую составляющую, признаются лицами, заинтересованными в совершении Учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми Учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров или услуг для Учреждения, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения его имуществом.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и Учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении тех или иных действий, в том числе, сделок:

- заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать его возможности или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных его уставом;
- если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:
 - оно обязано сообщить директору в письменной форме о своей заинтересованности;
 - сделка должна быть одобрена.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере причиненных им убытков. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность является солидарной.

2. Руководитель или работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

2.1. Одной из кандидатур на вакантную должность является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- директор может принять решение об отстранении работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2.2. Одной из кандидатур на вакантную должность является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность директора.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность директора;
- сообщить в письменной форме председателю комитета опеки и попечительства мэрии города Новосибирска о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- решение вопроса об отстранении директора от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается начальником департамента по социальной политике или председателем комитета опеки и попечительства мэрии города Новосибирска.

3. Работник, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- директор может принять одно из решений:
 - об отстранении работника от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность;
 - о переводе такого работника на иную должность;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника;
- директор может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4. Работник принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- директор может принять одно из решений:
 - об отстранении работника от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- об изменении круга должностных обязанностей работника.

8. Работник, его родственник или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции. Например, работник получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решения или участие в нем о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;
- работнику следует сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- директор может принять одно из решений:
- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника;
- директору следует разъяснить подчиненному работнику положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

9. Работник участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- работнику следует сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- директор может принять решение о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- директор может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

10. Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информацию, ставшую им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.
-