



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
Т.Ю. Иванова
«30» декабря 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В ГБУ РО «ДСУ № 2» в г.Шахты

Содержание:

1. Цели и задачи Положения
2. Круг лиц, попадающих под действие Положения
3. Основные принципы управления конфликтом интересов
4. порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУ РО «ДСУ № 2» в г. Шахты и порядок его урегулирования
5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов
6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов
7. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции
8. Отдельные примеры конфликтных ситуаций с решениями
9. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

1. Цели и задачи Положения о конflikте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) в государственном бюджетном учреждении Ростовской области «Дом сестринского ухода № 2» в г. Шахты (ГБУ РО «ДСУ № 2» в г. Шахты) (далее - Учреждение) разработано и утверждено с целью предотвращения возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения и его работников на основании действующего законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции.

1.2. Положение - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГБУ РО «ДСУ № 2» в г. Шахты является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

1.4. В настоящем Положении под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им

должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения, правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

2. Круг лиц, попадающих под действие настоящего положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на договорной основе.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

3.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценке репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;

3.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.1.4. баланс интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования

4.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются ответственные лица за работу по профилактике коррупционных или иных правонарушений в каждом структурном подразделении Учреждения, назначенные приказом директора. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

4.3. В Учреждении применяются следующие возможные варианты раскрытия конфликта интересов:

4.3.1 . раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.3.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.3.3. раскрытие сведений, по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.4. 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. Возможные способы разрешения конфликта интересов

5.1. Учреждение 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.

5.2. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.3. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

5.3.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.3.2. 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;

5.3.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.3.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

5.3.6. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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.

5.4. 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.

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

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

6.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников (супруги, дети, родители, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей) и друзей;

6.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

6.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

7.1. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

7.1.1. коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);

7.1.2. юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

7.1.3. ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности ГБУ РО «ДСУ № 2» в г. Шахты (прикладная);

7.1.4. выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);

7.1.5. поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

7.1.6. взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

7.2. Возможны следующие виды обучения:

- 7.2.1. обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- 7.2.2. обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- 7.2.3. периодическое обучение работников ГБУ РО «ДСУ № 2» в г. Шахты с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- 7.2.4. дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.
- 7.3. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

8. Отдельные примеры и типовые ситуации конфликтных ситуаций с решениями

Пример 1. Описание ситуации

Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет отдельные трудовые функции.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику Учреждения и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет отдельные трудовые функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю работодателя, в случае, если ему стало известно о получении работником Учреждения подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет отдельные функции, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику Учреждения рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных лиц и организаций может нанести урон репутации Учреждения, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель работодателя обладает информацией о получении родственниками работника Учреждения подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник учреждения осуществляет отдельные функции, рекомендуется:

- указать работнику Учреждения, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия работником Учреждения мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника Учреждения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Какое-либо физическое или юридическое лицо (или их представители) могут попытаться подарить работнику Учреждения подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный законодательством. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит работника Учреждения в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности работника Учреждения и, тем самым, могут нанести ущерб репутации Учреждения в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками работника Учреждения. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками работника Учреждения. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения работника Учреждения.

Пример 2. Описание ситуации

Работник Учреждения получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику Учреждения рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю работодателя, которому стало известно о получении работником Учреждения подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику Учреждения на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику Учреждения вернуть

полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

Пример 3. Описание ситуации

Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных должностных функций управления в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, в том числе:

- при исполнении должностных (трудовых) обязанностей имеется пересечение трудовых функций, при наличии непосредственной подчиненности либо при занятии руководящей должности в финансово-экономической службе;
- работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности директора Учреждения и непосредственного руководителя в письменной форме.

Директору Учреждения (лицу, исполняющему его обязанности) рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Пример 4. Описание ситуации

Работник выполняет или собирается выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением должностных обязанностей при работе в Учреждении.

Меры предотвращения и урегулирования

В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом директора Учреждения в письменной форме.

Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении или уже выполнения иной оплачиваемой работы.

В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю работодателя

рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой работник выполняет иную оплачиваемую работу.

Пример 5. Описание ситуации

Работник участвует в принятии решения о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника. **Меры**

предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя работодателя и непосредственного руководителя в письменной форме.

При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю работодателя рекомендуется вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у работника есть личная заинтересованность.

Пример 6. Описание ситуации

Работник использует информацию (в том числе интеллектуального плана), полученную в ходе исполнения должностных (трудовых) обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении действий, в которых у работника есть личная заинтересованность.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением должностных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

Указанный запрет распространяется, в том числе, и на использование информации, не относящейся к конфиденциальной, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

Представителю работодателя, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения должностных (трудовых) обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к

работнику мер дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник Учреждения 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. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.
4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.
5. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

9. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

Работники ГБУ РО «ДСУ № 2» в г. Шахты за несоблюдение Положения о конфликте интересов несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 13 Федерального закона № 273-ФЗ).

Согласовано:

Протокол заседания профсоюзного комитета ГБУ РО «ДСУ № 2» в г. Шахты
к приказу от 30.12.2022 г. № 100-Д.