


УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУ Социальный дом ветеранов»

И.В.Мананова
«29» декабря 2023 г.
Приказ №130 от 29.12.2023

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
муниципального казенного учреждения «Социальный дом ветеранов»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3. Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организацией мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г.

1.2. Настоящее положение является внутренним документом МКУ «Социальный дом ветеранов» (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается возможность получения работником доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) и(или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, скоторым работник Учреждения и(или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связанным имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, работающих в Учреждении и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.6. Настоящее Положение доводится до сведения всех лиц, указанных в п.1.5. Положения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

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

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

2.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников на исполняемые им должностные (служебные) обязанности.

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

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

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

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

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1.1. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Информация о конфликте интересов (информация о наличии у работника учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов) может быть получена от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан, в т.ч. работников Учреждения.

Работники Учреждения предоставляют информацию о конфликте интересов в соответствии с Порядком уведомления о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения, утвержденным приказом директора Учреждения.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Работники МКУ «Социальный дом ветеранов» передают уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, директору Учреждения.

4.5. Уведомления, указанные в пункте 4.4. настоящего Положения, по решению директора учреждения могут быть переданы для рассмотрения в Комиссию по урегулированию конфликта интересов в МКУ «Социальный дом ветеранов» (далее – Комиссия).

Представленная информация тщательно проверяется и рассматривается в конфиденциальном порядке Комиссией с целью оценки серьезности возникших для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящего способа урегулирования конфликта интересов.

4.6. Директор Учреждения гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссией должно быть установлено:

4.7.1. Ситуация (возникшая или способная возникнуть), сведения о которой были представлены в Комиссию, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

4.7.2. Ситуация (возникшая или способная возникнуть), сведения о которой были представлены в Комиссию, является конфликтом интересов.

4.8. В течение трех рабочих дней директор Учреждения рассматривает поступившее решение Комиссии и в случае признания Комиссией ситуации конфликтом интересов принимает решение о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в соответствии с п.4.9. настоящего Положения. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

Решение директора учреждения о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов принимается в форме правового акта. Контроль реализации данного правового акта осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в МКУ «Социальный дом ветеранов».

4.9. В случае признания ситуации конфликтом интересов (п.4.6.2.) для урегулирования конфликта интересов могут быть использованы следующие способы его 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 на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - увольнение работника из организации 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.
- Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

5. Соблюдение Положения и ответственность.

5.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью работников Учреждения.

5.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в случаях, установленных трудовым законодательством. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного или уголовного преследования.

5.3. Руководство учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

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