

Приложение
к приказу директора Нижнетуринаского
детского дома-интерната
от «11» сентября 2023 г. № 130

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее Положение) разработано в соответствии Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013 и иными правовыми актами РФ.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГКСУСО СО «Нижнетуринаский ДДИ», 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 работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, работником которого он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для работника или для третьих лиц, в том числе состоящих 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, с которыми работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничавших с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

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

II. Основные принципы управления конфликта интересов в Учреждении

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

2.2. Обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

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

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

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

3.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.3. Информация о возможности возникновения или возникновения конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;
- при возникновении конфликта интересов.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (декларации о конфликте интересов) является лицо, ответственное за противодействие коррупции.

4.2. Лицо, ответственное за противодействие коррупции, регистрирует декларацию о конфликте интересов в день ее предоставления, в течение 3 рабочих дней со дня регистрации проводит проверку информации, изложенной в ней, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов, и направляет декларацию о конфликте интересов и

материалы по результатам проверки и предложения о наиболее подходящих формах урегулирования конфликта интересов руководителю учреждения.

4.3. Руководитель Учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, материалы по результатам проверки и предложения лица, ответственного за противодействие коррупции, о наиболее подходящих формах урегулирования конфликта интересов, и направляет декларацию о конфликте интересов и материалы по результатам ее рассмотрения в Комиссию по противодействию коррупции учреждения.

4.4. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется Комиссией по противодействию коррупции учреждения коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение (рекомендация работодателю) о конкретном способе (формах) разрешения (урегулирования) конфликта интересов (возможности возникновения конфликта интересов).

4.5. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника организации 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 организации;
- перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.6. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.7. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

V. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- руководствоваться интересами организации 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.