

«УТВЕРЖДЕНО»
приказом филиала казенного
учреждения социального обслуживания
Удмуртской Республики
«Республиканский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних» «Социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних города Ижевска
«Росток»
от « 28 » 12 2021 года № 112

**Положение
о конфликте интересов в филиале казенного учреждения социального обслуживания
Удмуртской Республики «Республиканский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних» «Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних города Ижевска «Росток»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в казенного учреждения социального обслуживания Удмуртской Республики «Республиканский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Ижевска «Росток» (далее Филиал) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Федеральный закон "О противодействии коррупции"), статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" (далее - Федеральный закон "О некоммерческих организациях"), с учетом положений Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации Законом Удмуртской Республики от 20 сентября 2007 года № 55-РЗ « О мерах по противодействию коррупционным проявлениям в Удмуртской Республике», в целях определения системы мер по предупреждению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Филиала.
- 1.2. Основной задачей деятельности Филиала по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Филиала на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.3. Под конфликтом интересов в настоящем положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Филиала влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Филиала, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Филиала.
- 1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Филиала, в том числе выполняющих работу по совместительству.
- 1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Филиала под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Филиале

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Филиала при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Филиала 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) Филиалом.

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Филиала 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 Филиала при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Филиала, или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Филиала.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Филиала и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Филиале является специалист по кадрам.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заведующего филиалом сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.4. Указанное в пункте 4.3. настоящего Положения сообщение работника Филиала о конфликте интересов передается должностному лицу Филиала, ответственному за противодействие коррупции в Филиале и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в Журнале регистрации сообщений работников Филиала о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Филиале

5.1. Работники Филиала обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в Филиале (Приложение № 3)

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Филиала 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 Филиала;
- перевод работника Филиала на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- отказ работника Филиала от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Филиала;
- увольнение работника Филиала по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением N 3 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Филиала.

6. Ответственность работников Филиала за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ "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.

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

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившихся 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.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона "О некоммерческих организациях", может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона "О некоммерческих организациях" и нормами гражданского законодательства.

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

Приложение N 1
к Положению о конфликте
интересов в Филиале
Республиканского СРЦН «СРЦН
города Ижевска «Росток»

(наименование должности, ФИО руководителя
органа исполнительной власти
Удмуртской Республики
либо руководителя учреждения)

_____ (ФИО, должность)*

от _____

_____ (ФИО, должность работника учреждения,
контактный телефон)

Сообщение

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

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 _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности _____

Приложение N 2
к Положению о конфликте
интересов в Филиале
Республиканского СРЦН «СРЦН
города Ижевска «Росток» о

Журнал

**Регистрации сообщений о личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

№	Дата регистрации	Ф.И.О., Должностного лица, предоставившего сообщение	Содержание заинтересованности, действия или бездействия	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица принявшего сообщение

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения

1. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации.

Описание ситуации. Руководитель (работник) Филиала использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и недоступную широкой ответственности.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:
работнику запрещается разглашать или использовать 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 не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой ответственности. В связи с этим 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.

2. Конфликт интересов, связанных с получением подарков и услуг.

Описание ситуации. Руководитель (работник) Филиала, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;
- работник Филиала сообщает в письменной форме руководителю Филиала о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель филиала сообщает о личной заинтересованности руководителю учреждения);
- руководитель Филиала может принять одно из решений:
 - а) рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
 - б) изменить круг должностных обязанностей работника учреждения;
- руководителю Филиала может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

Руководителю Филиала и работнику следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений

3. Конфликт интересов, связанных с материальной и нематериальной выгодой.

Описание ситуации. Руководитель (работник) Филиала 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.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Филиала;
- сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника Филиала от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

Описание ситуации. Одной из кандидатур на вакантную должность в Филиале является кандидатура лица, с которыми связана личная заинтересованность руководителя Филиала.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Филиала;
- сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- руководитель учреждения может принять решение об отстранении руководителя Филиала от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.