«Утверждаю»
Директор
ОАУСО «Солецкий КЦСО»
_____ МВ. Ефимова
от 10.05.2023 г. № 525

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ

КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ОАУСО «Солецкий КЦСО»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом областного автономного учреждения социального обслуживания «Солецкий комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Центр), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Центра 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 исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу или деловой репутации Центра.

Под личной заинтересованностью работника понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Центра, и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц.

2. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

2.1. Положение о конфликте интересов областного автономного учреждения социального обслуживания «Солецкий комплексный центр социального обслуживания населения» (далее учреждение,) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые

деловые решения.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 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 (предотвращен) учреждением.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующее:

- работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок в Учреждении приема денежных средств;
- работник Учреждения, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывая этим же клиентам платные услуги после работы;
- работник Учреждения не бескорыстно использует возможности клиентов Учреждения, их законных представителей и родственников;
- работник Учреждения рекомендует клиентам Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или не материальную выгоду лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями и иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника, финансовые и имущественные обязательства;
- работник Учреждения 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.

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

5.1.Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие вида раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

5.2 Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так о возникающих или имеющихся конфликтов интересов других работников Учреждения.

В случае нахождения работника в командировке, в отпуске, вне места работы он обязан уведомить директора Учреждения обо всех случаях обращения к нему каких либо лиц в целях склонения его совершению коррупционных правонарушений незамедлительно с момента прибытия к месту работы в течение 3 (трех) рабочих дней.

5.3. 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.

5.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее Журнал регистрации). Журнал регистрации должен прошит и пронумерован, а также заверен печатью.

5.5. Ведение журнала возлагается на ответственного за работу по противодействию коррупции.

5.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена антикоррупционной рабочей группой с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

-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;

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

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

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

-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.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке и (или) его отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.8. 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:

-при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятия делового решения;

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

-раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

-содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Директор учреждения, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

7. Соблюдение Положения и ответственность.

7.1. Соблюдение настоящего Положения является неприемлемой обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

7.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться, как дисциплинарный проступки служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

7.3. Руководство Учреждения всех уровней обязано подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

7.4. Руководство Учреждения доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.

7.5. Нарушение работником требований о конфликте интересов может повлечь применение к нему мер юридической ответственности. Исходя из п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

7.6. Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения, в связи с соблюдением требований настоящего Положения.

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

7.8. Учреждение ожидает, что работники и контрагенты Учреждения, которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам Учреждения.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
НОВГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СОЛЕЦКИЙ
КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

ПРИКАЗ

№ 52Б
10 мая 2023 года

По основной деятельности

Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ОАУСО «Солецкий КЦСО»

В целях приведения в соответствие с требованиями антикоррупционного законодательства Российской Федерации локальных нормативных документов в областном автономном учреждении социального обслуживания «Солецкий комплексный центр социального обслуживания населения» в области противодействия коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ОАУСО «Солецкий КЦСО» с 10 мая 2023 года.
2. Программисту учреждения А.О. Мясникову разместить настоящий приказ на официальном сайте ОАУСО «Солецкий КЦСО», в разделе «Противодействие коррупции».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор **М.В. Ефимова**

ОБЛАСТНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «СОЛЕЦКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ОАУСО «Солецкий КЦСО»
_____ Е.Е. Мясникова
«01» июня 2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОАУСО «Солецкий КЦСО»
_____ Е. Н. Артемьева
«01» июня 2022г.

Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов в ОАУСО «Солецкий комплексный центр социального обслуживания населения»

Председатель комиссии: Михайлова В.И.; заведующая отделением;

Члены комиссии: Куваева Е.В .; специалист по кадрам;

Смирнова О.С.; специалист по социальной работе;

Секретарь: Кабакова Е.Ю .; специалист по социальной работе;

Состав комиссии: Михайлова В.И.

Кабакова Е. Ю.

Смирнова О.С.

Куваева Е.В.