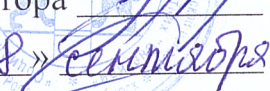


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
«СНЕГИРИ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора  А.П. Стахович

« 08 »  20 22 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов

г. Новосибирск 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Снегири» (далее – Положение) определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в процессе реализации уставных целей и задач государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Снегири» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная прямая или косвенная заинтересованность работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения. Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных обязанностей.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением урегулированием конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для

Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- 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 им о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован или предотвращен Учреждением.

2.2. Работник при выполнении своих должностных обязанностей должен:

- соблюдать интересы Учреждения;

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- скрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.3. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих или имеющихся конфликтах интересов является должностное лицо, назначенное ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

3.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение № 1).

3.3. Указанное в пункте 3.2. настоящего Положения сообщение работника передается должностному лицу, назначенному ответственным за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (приложению № 2).

3.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов

4.1. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Учреждении, изложенных в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.2. Способы урегулирования конфликта интересов могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника 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 конкретного работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы, предусмотренные приложением № 3 к настоящему Положению.

4.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5. Ответственность работников

5.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «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.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение, в том числе:
 - в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны, 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 исполне-

нием им трудовых обязанностей.

5.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, совершенная с нарушением требований, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

5.3.1. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере причиненных им убытков.

5.3.2. Если убытки причинены несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

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

Директору СРЦН «Снегири»

фамилия, инициалы

ФИО, должность,
контактный телефон обращающегося

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

подпись

расшифровка подписи

«__» _____ 20__ г.

лицо, принявшее сообщение

подпись

расшифровка подписи

«__» _____ 20__ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности: _____

Графы журнала сообщений о наличии личной заинтересованности

№	Дата регистрации сообщения	ФИО должностного лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка или иное действие, в отношении которого имеется заинтересованность лица	ФИО должностного лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения

1. Директор, его заместитель, главный бухгалтер, а также любой специалист, занимающийся подготовкой договора, имеющего финансовую составляющую, признаются лицами, заинтересованными в совершении Учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми Учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;

- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров или услуг для Учреждения, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения его имуществом.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и Учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении тех или иных действий, в том числе, сделок:

- заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать его возможности или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных его уставом;

- если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

- оно обязано сообщить директору в письменной форме о своей заинтересованности;

- сделка должна быть одобрена.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере причиненных им убытков. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность является солидарной.

2. Руководитель или работник 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 заинтересо-

ванность.

3. Работник, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- директор может принять одно из решений:

- об отстранении работника от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность;

- о переводе такого работника на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника;

- директор может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4. Работник принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- директор может принять одно из решений:

- об отстранении работника от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- о переводе работника на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника;

- директор может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

5. Работник, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у Учреждения сложились (складываются) деловые отношения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- работнику следует сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- директор может принять одно из решений:

- об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

- о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств Учреждением из организации, перед которым имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- о переводе такого работника на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника;

- директор может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

6. Работник участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед ним, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства. Например, перед работником другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия самого работника входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- работнику следует сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- директор может принять одно из решений:

- о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед ним, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

- об изменении круга должностных обязанностей работника;

- директор может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

7. Работник, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- работнику следует сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- директор может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

- о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей работника.

8. Работник, его родственник или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции. Например, работник получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решения или участие в нем о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

- работнику следует сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- директор может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей работника;

- директору следует разъяснить подчиненному работнику положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

9. Работник участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- работнику следует сообщить в письменной форме директору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- директор может принять решение о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- директор может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

10. Работник 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.

Возможный способ предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информацию, ставшую им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 178 листа(ов)
И. о. директора А. П. Стахович

«08» сентября 2011 г.

