

ПОЛОЖЕНИЕ

по соблюдению требований служебного поведения работников учреждения и урегулирования конфликта интересов ГАУСОН РО «КСЦ по оказанию помощи лицам без определенного места жительства г. Ростова-на-Дону»

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность — возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или каких — либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции», и (или) состоящим с ним в близком родстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Общие положения.

1.1. Настоящее Положение по соблюдению требований служебного поведения работников учреждения и урегулирования конфликта интересов ГАУСОН РО «КСЦ по оказанию помощи лицам без определенного места жительства г. Ростова-на-Дону» (далее — Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 16.08.2021 № 478 «О национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы» с целью оптимизации взаимодействия работников ГАУСОН «КСЦ по оказанию помощи лицам без определенного места жительства г.Ростова-на—Дону» (далее - Учреждение) с другими участниками отношений по оказанию социальной помощи, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников учреждения, при котором у работника Учреждения при осуществлении им служебных обязанностей возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Учреждения своих служебных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами получателей социальных услуг, их законных представителей и родственников.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

2.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении.

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

- работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у получателя социальных услуг, в качестве вознаграждения;
- работник Учреждения небескорыстно использует возможности получателей социальных услуг, их законных представителей и родственников;
- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от получателей социальных услуг, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник Учреждения, оказывая услуги получателям социальных услуг в рабочее время, оказывает этим же получателям социальных услуг платные услуги после работы;
- работник Учреждения рекомендует получателям социальных услуг физических лиц и организации оказывающих любые платные услуги;
- работник Учреждения в ходе выполнения своих служебных обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, 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 личная заинтересованность работника Учреждения, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения служебных обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

4.1. Основной задачей деятельности Учреждения по соблюдению требований служебного поведения работников учреждения и урегулирования конфликта

интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. В основу работы по урегулированию конфликта 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 Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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.

5.2. В Учреждении установлены 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм поведения, закрепленных в Кодексе этики и служебного поведения работников, принятых в Учреждении.

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. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

— ситуация, сведения, которые были представлены работником Учреждения, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;

— конфликт интересов имеет место, использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника Учреждения 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 Учреждения;
- временное отстранение работника Учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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.

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

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.7. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника Учреждения и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

6.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- заведующие отделениями;
- специалист по кадрам;

— лицо, ответственное за противодействие коррупции

6.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, или директора Учреждения.

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

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих служебных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта интересов с интересами Учреждения, а также активно участвовать в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
 - гарантировать, что частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
 - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Внедрение стандартов поведения работников Учреждения.

8.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции считать внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников Учреждения в корпоративную культуру Учреждения. В этих целях Учреждение разрабатывает и принимает Кодекс этики и служебного поведения работников (далее — Кодекс). При этом Кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений.

8.2. Кодекс устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников учреждения, обязательных для соблюдения, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников Учреждения, а именно:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения.

9. Соблюдение Положения и ответственность.

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2. Все работники Учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Положением.

9.3. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника Учреждения к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

9.4. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

9.5. Руководители Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.6. Учреждение вправе требовать соблюдения настоящего Положения от всех участников отношений, в части деловых взаимоотношений с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.

10. Другие положения.

10.1. 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, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

10.2. Учреждение несет ответственность за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

10.3. Учреждение ожидает, что работники, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом руководителю Учреждения.