

ПОЛОЖЕНИЕ
по урегулированию конфликта интересов
автономной некоммерческой организации социального обслуживания
населения «БлагоДать»

1. Общие положения

1.1. Настоящее 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 Российской Федерации 8 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение - это внутренний документ автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «БлагоДать» (далее – Организация), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под **конфликтом интересов** в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации), влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

1.4. Под **личной заинтересованностью** понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником, и (или) состоящими 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 лицо, работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действия Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

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

1.7. Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов содержится в «Памятке типовых ситуаций конфликта интересов» (Приложение 1 к настоящему Положению).

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

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

- 2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 2.1.4. соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

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:

- 3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 3.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

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

- 4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей оформлением в

письменном виде.

4.3. Руководителем организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

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

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.7. Ситуация не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.8.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.8.2. 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;

4.8.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника; 4.8.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

4.8.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

4.8.8. увольнение работника из организации по инициативе работника;

4.8.9. 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.

4.9. 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 организации.

ПАМЯТКА типовых ситуаций конфликта интересов

1. Руководитель (работник) организации 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.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премий) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- 2) перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Пример: одной из кандидатур на вакантную должность в организации является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

2. Работник организации, в рамках преддоговорной работы, принимает решение о закупке товаров, на которые он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, закупает канцелярские товары в организации своего родственника либо в организации, на которую сам имеет патент.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3. Работник организации, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с организацией.

Пример: работник организации, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством услуг, предоставляемых организацией - поставщиком, закрывает глаза на не соответствие качества услуг, получает выгоду для себя лично.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 2) руководитель организации 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.

4. Работник организации, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;
- 2) работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) руководитель организации может принять одно из решений: рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; об изменении круга должностных обязанностей работника организации;
- 4) руководителю организации может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;
- 5) руководителю организации и подчиненному ему работнику следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

5. У работника организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей возникает возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав.

Пример: работник организации в результате своей деятельности получает возможность приобретения имущественных либо финансовых выгод от получателя социальных услуг.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

отстранение работника от выполнения данной работы, которая является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации 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.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

В соответствии с частью 7.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в качестве основания для расторжения работодателем трудового договора с работником является непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.