

Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в ГБУСОВО «Пансионат г. Муром»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в ГБУСОВО «Пансионат г. Муром» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом ГБУСОВО «Пансионат г. Муром» (далее – Учреждение), локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью должностного лица и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Учреждения.

1.4. Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

1.5. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.6. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких либо выгод (преимуществ) для себя или для третьих лиц.

1.7. Положением определяются виды конфликтов интересов, причины (условия) возникновения конфликтов интересов, мероприятия по их выявлению, предотвращению и урегулированию в целях исключения возможности вовлечения Учреждения в противозаконные финансовые операции, порядок контроля над исполнением настоящего Положения.

2. Виды конфликтов интересов

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУСОВО «Пансионат г. Муром», работником которой он является. Личная заинтересованность работника Учреждения – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником Учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.2. В настоящем Положении рассматриваются ситуации конфликта интересов, возникающие при наличии у работника личной заинтересованности, влияющей или способной повлиять на объективное исполнение им трудовых обязанностей

3. Причины и условия возникновения конфликта интересов и связанные с ними коррупционные риски

3.1. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, влиять на объективность его суждения и действия от имени Учреждения, конкурировать против Учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждения.

3.2. Конфликты интересов могут возникать в процессе осуществления деятельности Учреждения между администрацией, должностными лицами, работниками и контрагентами Учреждения в результате:

3.2.1. несоблюдения администрацией, должностными лицами и работниками Учреждения законодательства, Устава и локальных нормативных правовых актов, в том числе по разграничению полномочий;

3.2.2. совмещения одним и тем же работником Учреждения функций по совершению сделок, оформлению (подписанию) первичных учетных документов, на основании которых осуществляются записи по счетам бухгалтерского учета (расчетные, мемориальные, кассовые, вне балансовые документы), отражению сделок в бухгалтерском учете, контролю за ними, по оценке достоверности и полноты документов, предоставляемых при заключении договора, и последующему мониторингу финансового состояния контрагента;

3.2.3. совмещения одним и тем же работником Учреждения функций по санкционированию перечисления (выдачи) денежных средств и осуществлению их фактического перечисления (выдачи);

3.2.4. совмещения одним и тем же работником Учреждения функций администрирования автоматизированных систем с возможностью отражения сделок в бухгалтерском учете с использованием данных автоматизированных систем;

3.2.5. совмещения одним и тем же работником Учреждения функций по ведению счетов, на которых отражаются операции контрагентов Учреждения и счетов, отражающих собственную финансовую и хозяйственную деятельность Учреждения;

3.2.6. осуществления одним работником Учреждения сделок за счет и по поручению контрагента и за счет средств Учреждения;

3.2.7. несоблюдения принципа приоритета интересов Учреждения и его контрагентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

3.2.8. несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;

3.2.9. несоблюдения внутренних лимитов Учреждения при проведении сделок;

3.2.10. ведения собственной коммерческой деятельности на базе Учреждения;

3.2.11. предоставления деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересам Учреждения в силу личных интересов.

4. Предотвращение конфликта интересов и коррупционных рисков

4.1. В целях исполнения требований Учреждения по организации внутреннего контроля, поддержания высокой деловой репутации Учреждения локальными нормативными правовыми актами, настоящим Положением устанавливаются требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, к которым относятся установленные меры, действия и порядок, обязательные для исполнения администрацией Учреждения, его должностными лицами и работниками.

4.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Учреждения, информирование ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, по существу.

4.3. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов должностных лиц Учреждения, администрации, работников при осуществлении ими служебных обязанностей направлены на исключение возможности получения ими лично или через своего представителя материальной и/или иной выгоды с использованием служебных полномочий при заключении сделок/совершении операций.

4.4. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов при осуществлении деятельности Учреждения являются:

4.4.1. строгое соблюдение администрацией, должностными лицами и работниками Учреждения процедур совершения операций и сделок, установленных законодательством, Уставом и иными локальными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями;

4.4.2. утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

4.4.3. предоставление доверенностей на совершение отдельных видов операций (сделок) определенному кругу работников Учреждения;

4.4.4. распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при совершении Учреждением операций и других сделок;

4.4.5. запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну Учреждения, для заключения сделок третьими лицами;

4.4.6. внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля.

4.5. В целях предотвращения конфликта интересов администрация, должностные лица и работники обязаны:

4.5.1. соблюдать требования законодательства РФ, Устава, локальных нормативных правовых актов, настоящего Положения;

4.5.2. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов.

4.5.3. исключить возможность вовлечения Учреждения, его должностных лиц и работников в осуществление противоправной деятельности, в том числе в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма;

4.5.4. обеспечивать максимально возможную результативность при совершении операций и других сделок Учреждения;

4.5.5. не совершать крупные сделки и сделки в совершении которых имеется заинтересованность, без предварительного согласования (одобрения) в случаях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения и локальными нормативными актами;

4.5.6. осуществлять раскрытие информации о деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;

4.5.7. обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой контрагентам Учреждения, органам регулирования и надзора, другим заинтересованным лицам, в том числе в рекламных целях;

4.5.8. участвовать в выявлении рисков Учреждения и недостатков системы внутреннего контроля;

4.5.9. соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;

4.5.10. предоставлять ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений Учреждения исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

4.5.11. обеспечивать своевременность расчетов по договорам контрагентов, расчетов по иным сделкам;

4.5.12. исключить сознательное использование в личных целях работниками Учреждения ситуации при очевидной ошибке контрагента, в том числе при ошибке в договоре, подписанном контрагентом. В случае наличия такой ошибки работник Учреждения должен информировать об этом контрагента;

4.5.13. доводить до сведения вышестоящего должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений информацию о любом конфликте интересов, как только о нем стало известно;

4.5.14. обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Учреждения, его должностных лиц и работников.

4.5.15. Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству РФ на усмотрение директора Учреждения с учётом предложений лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

5. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов

5.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется директором Учреждения с учетом предложений лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в компетенцию которого входит контроль за недопущением возникновения конфликтов интересов, учет письменных заявлений и требований контрагентов, администрации и работников Учреждения о возникновении конфликтов интересов, а также поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, устраняло бы возникший или возникающий конфликт интересов.

5.2. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы:

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

5.2.2. 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;

5.2.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.2.4. временное отстранение работника от исполнения отдельных трудовых обязанностей в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

5.2.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

5.2.7. расторжение трудового договора с работником по основаниям и в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.3. 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.

5.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.5. Предложение о выборе мер по урегулированию конфликта интересов подготавливаются лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, с учетом материалов рассмотрения Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ГБУСОВО «Пансионат г. Муром» и урегулированию конфликтов интересов и представляются директору Учреждения для принятия решения.

5.6. В случае возможности урегулирования конфликта на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений информацию о конфликте, возможных причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

6. Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов работником Учреждения

6.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

6.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

6.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом 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.

6.5. Рассмотрение поступившей информации осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, а при необходимости - Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов ГБУСВО «Пансионат г. Муром».

6.6. Типовые ситуации конфликта интересов, отражающие специфику деятельности ГБУСОВО «Пансионат г. Муром», приведены в Приложении №1 к Положению о конфликте интересов.

Типовые ситуации конфликта интересов, отражающие специфику деятельности ГБУСОВО «Пансионат г. Муром»

7.1. Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды, или какого-либо вознаграждения для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника от получателей социальных услуг, проживающих в учреждении, либо их родственников.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей, либо применение к работнику мер дисциплинарной ответственности.

7.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность (руководитель структурного подразделения учреждения принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями).

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7.3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника, в отношении которого работник выполняет контрольные функции (работник учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности в учреждении и пр. примеры ситуаций).

Возможные способы урегулирования:

- рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения принятия дорогостоящих подарков;

- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7.4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом (работник учреждения, ответственный за закупку материальных средств для нужд учреждения, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководитель организации поставщика является родственником работника учреждения).

Возможные способы урегулирования:

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

7.5. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые (договорные) отношения с учреждением либо намеревается установить такие отношения (пример: работник, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации контрагентами, получает значительную скидку на товары от организации, которая является их поставщиком).

Возможные способы урегулирования:

- рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника.