

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов
Автономной некоммерческой организации
Центр социального обслуживания населения «Жизнь»

Термины и определения

Кодекс: Свод законов, относящихся к какой-либо области права. Совокупность правил поведения, убеждений, взглядов и т.п.

Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам;

Личная заинтересованность – возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей получение доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

1. Общие положения

Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов работников Автономной некоммерческой организации Центр социального обслуживания населения «Жизнь» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в профессиональной деятельности работников Организации.

Урегулирование конфликта интересов является одним из важнейших антикоррупционных механизмов и одновременно способом обеспечения надлежащего функционирования трудовых правоотношений.

Данное Положение призвано установить правила, связанные с Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников Организации.

Положение устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами. Под заинтересованными лицами понимаются:

- директор Организации;
- работники, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

Действие Положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. Принципы работы по урегулированию конфликта интересов

В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации 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) Организацией

3. Обязанности работников

В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

4. Способы урегулирования конфликта интересов

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

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

4.3. Поступившая информация тщательно проверяется директором Организации с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Не исключается, что в итоге этой работы Организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником Организации, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4. Если Организация пришла к выводу, что конфликт интересов имеет место, то используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника Организации к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Организации;
- временное отстранение работника Организации от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Организации на должность, предусматривающую выполнение

функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работника Организации принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

- увольнение работника из Организации по инициативе работника Организации;

- увольнение работника Организации по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Организации по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.5. 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.

4.6. 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 Организации.

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

5.1. Ответственные за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются: директор Организации, заведующий отделением, специалист по кадрам, лицо, ответственное за противодействие коррупции.

5.2. Рассмотрение полученной информации проводится комиссионно. В рассмотрении могут принять участие, как вышеназванные лица, так и иные работники Организации.

5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.4. Комиссия не позднее семи рабочих дней должна выдать заинтересованным лицам письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

5.5. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается директора Организации, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

6. Соблюдение Положения и ответственность

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

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и 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 и административного, или уголовного преследования.

Руководители Организации всех уровней обязаны подавать работникам Организации

например законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Организация гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Организации в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Организации о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.