

Утверждаю
И.о. директора ГБУ РА
«Республиканский дом-интернат для престарелых и
инвалидов»
Т.Б.Хутыз
«01» / 04 2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников ГБУ РА «Республиканский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в ГБУ РА «Республиканский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (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 РФ 8 ноября 2013г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГБУ РА «Республиканский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников дома-интерната в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами дома-интерната, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения. Под личной заинтересованностью работника понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом 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 от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются 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 выборочных проверок на соблюдение этических норм работы, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

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

3.3. Директором Учреждения назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (т.е. лицо, ответственное за антикоррупционную деятельность Учреждения).

3.4. В Учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором Учреждения.

3.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется лицом, ответственным за антикоррупционную деятельность Учреждения.

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

3.7. 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.

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

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

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

По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.10. 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 Учреждения.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУ РА «Республиканский дом-интернат для престарелых и инвалидов» - 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.

Декларация конфликта интересов

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется его непосредственным начальником. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования в Учреждении. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с «Кодексом этики и служебного поведения работников», «Положением об антикоррупционной политике», «Положением о конфликте интересов» ГБУ РА «Республиканский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

(подпись работника) дата

Кому:

(указывается ФИО и должность непосредственного начальника)

От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)

Должность:

Дата заполнения:

Декларация охватывает период времени

с..... по

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

№п/п	Вопрос Декларации	ДА	НЕТ
	<p>Внешние интересы или активы</p> <p>1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:</p> <p>1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с нашим Учреждением (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т. п.)?</p> <p>1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с нашим Учреждением или ведет с ним переговоры?</p> <p>1.3. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте нашего Учреждения?</p> <p>1.4. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с нашим Учреждением ?</p> <p>2. Если ответ на один из вопросов является «ДА», то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от должностного лица нашего Учреждения, уполномоченного разрешать конфликты интересов?</p> <p>3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т. п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:</p> <p>3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с нашим Учреждением?</p> <p>3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с нашим Учреждением, или ведет с ним переговоры?</p> <p>3.3. В компании-конкуренте нашего Учреждения?</p> <p>3.4. В компании, выступающей или предполагающей</p>		

	<p>выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с нашим Учреждением?</p> <p>4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами нашего Учреждения в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?</p>		
	<p>Личные интересы и честное ведение бизнеса</p> <p>5. Участвовали ли Вы в какой либо сделке от лица нашего Учреждения (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т. п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?</p> <p>6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между нашим Учреждением и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с предприятием?</p> <p>7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи нашего Учреждения, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между нашим Учреждением и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные предприятием?</p>		
	<p>Взаимоотношения с государственными служащими</p> <p>8. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или</p>		

	<p>приобретения новых возможностей для бизнеса нашего Учреждения?</p>		
	<p>Инсайдерская информация</p> <p>9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т. п.), принадлежащие нашему Учреждению и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для нашего Учреждения во время исполнения своих обязанностей?</p> <p>10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с нашим Учреждением информацию, ставшую Вам известной по работе?</p>		
	<p>Ресурсы организации</p> <p>11. Использовали ли Вы средства Учреждения, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации нашего Учреждения или вызвать конфликт с интересами нашего Учреждения?</p> <p>12. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в нашем Учреждении (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям нашего Учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию, к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью нашего Учреждения?</p>		
	<p>Равные права работников</p> <p>13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в нашем Учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством?</p> <p>14. Работает ли в нашем Учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?</p> <p>15. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи</p>		

	<p>или близким родственникам при приеме их на работу в наше Учреждение; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?</p>		
	<p>Другие вопросы 16. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?</p> <p>Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.</p>		