


Утверждаю
Директор ГБУ ЯНАО «Милосердие»
в МО Тазовский р-н»
«Милосердие»
Н.В. Никитина
»



Положение
О предотвращении и урегулировании конфликта интересов
возникшим в деятельности работников государственного
бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа
«Дом-интернат малой вместимости для престарелых и
инвалидов «Милосердие» в муниципальном образовании
Тазовский район»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение «О предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникшем в деятельности работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов «Милосердие» в муниципальном образовании Тазовский район» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов «Милосердие» в муниципальном образовании Тазовский район» (далее – "Учреждение"), **основной целью** которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения 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 Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения 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.

2. Основные понятия, применяемые в настоящем положении

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- 1) антикоррупционная политика – деятельность Учреждения, направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции;
- 2) антикоррупционная экспертиза правовых актов - деятельность специалистов по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим правовым актам и (или) их проектам,

разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов;

3) коррупция - принятие в своих интересах, а равно в интересах иных лиц, лично или через посредников имущественных благ, а также извлечение преимуществ лицами, замещающими должности в Учреждения, с использованием своих должностных полномочий и связанных с ними возможностей, а равно подкуп данных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами указанных благ и преимуществ;

4) коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

5) коррупциогенный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;

6) предупреждение коррупции - деятельность Учреждения по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению;

7) Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем учреждения) которой он является.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

3.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте

интересов и процесса его урегулирования;

3.1.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. Основные направления деятельности по профилактике коррупции

4.1. Основными направлениями деятельности по профилактике коррупции являются:

- разработка программных мероприятий по антикоррупционной политике в Учреждении и осуществление контроля их реализации;
- предупреждение коррупционных проявлений;
- формирование антикоррупционного общественного сознания;
- обеспечение прозрачности деятельности Учреждения;
- формирование нетерпимого отношения к коррупционным действиям.

4.2. Основные меры предупреждения коррупционных правонарушений

4.2.1. Предупреждение коррупционных правонарушений осуществляется путем применения следующих мер:

- разработка и реализация антикоррупционных программ;
- проведение антикоррупционной экспертизы правовых актов и (или) их проектов;
- антикоррупционное образование и пропаганда;
- иные меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики

5.1. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики является комплексной мерой, обеспечивающей согласованное применение правовых, экономических, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции Учреждения.

5.1.1. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики входит в состав комплексной программы профилактики правонарушений.

5.1.2. Разработка и принятие плана мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики осуществляется в порядке, установленном законодательством.

5.2. Антикоррупционная экспертиза правовых актов и (или) проектов

5.2.1. Антикоррупционная экспертиза правовых актов и (или) их проектов проводится с целью выявления и устранения несовершенства правовых норм, которые повышают вероятность коррупционных действий.

5.2.2. Решение о проведении антикоррупционной экспертизы правовых актов и (или) их проектов принимается директором Учреждения.

5.2.3. Граждане (клиенты, работники Учреждения) вправе обратиться к администрации Учреждения с обращением о проведении антикоррупционной экспертизы действующих правовых актов.

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

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

6.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

6.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

6.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

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

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

7.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

7.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

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

7.3. Директором Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

7.4. В Учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

7.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются Директором Учреждения.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемым для этого рабочей группой Учреждения, в состав которого включаются:

- заместитель директора по социальным вопросам;
- заведующий отделением милосердия.

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

7.7. 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.

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

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

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

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

7.10.2. 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;

7.10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

7.10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

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

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

7.10.8. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

7.10.9. 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.

7.11. 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.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение утверждается решением Директора Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

8.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Директора Учреждения.

8.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.