

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома СПб ГБУ
«Центр содействия семейному
воспитанию №15»



А.Е. Дроздова

УТВЕРЖДАЮ

Директор СПб ГБУ «Центр
содействия семейному воспитанию №15»



О.К. Тимофеева

Приказ № 381/10 от 01.09.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении
центре для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Центр содействия семейному воспитанию № 15»

Санкт-Петербург
2021 г

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении центре для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 15» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон «О противодействии коррупции»), статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 02.07.2021) " «О некоммерческих организациях» (далее - Федеральный закон «О некоммерческих организациях»), с учетом положений Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013(с изменениями на 8 апреля 2014 года) в целях определения системы мер по предупреждению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач учреждения.

1.2. Основной задачей деятельности Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 15» (далее – Учреждение) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов являются:

-ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

-профилактика конфликта интересов работников Учреждения, при котором у работника Учреждения 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 Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников Учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Учреждения по договорам.

1.3. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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) лицом, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, 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, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

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

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 Учреждения 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.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

4.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. 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.

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

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, директор Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

5.3. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой предоставлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничения 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;

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

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

-увольнение работника по инициативе работника;

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

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее лояльная мера урегулирования из возможных, с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более лояльные меры оказались недостаточно эффективными.

5.5. 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 Учреждению.

6. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении

6.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

-работник Учреждения небескорыстно использует возможности воспитанников Учреждения, их родственников и знакомых;

- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от воспитанников, которым он оказывает услуги, их родственников, знакомых;

- работник Учреждения рекомендует воспитанникам Учреждения, их родственникам и знакомым физическим лиц, оказывающих любые платные услуги;

- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей чувствует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения чувствует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкретных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

7. Основные меры по предотвращению конфликтов интересов

7.1. Основные меры по предотвращению конфликта интересов в Учреждении:

-строгое соблюдение должностными лицами и работниками Учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом, локальными нормативными правовыми актами;

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

- выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников;

- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

-внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся информации, в т.ч. данных бухгалтерской, статистической, иной отчетности;

-исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: должностные лица, работники Учреждения должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми они либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

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

7.2. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами;

-соблюдать требования законодательства, Устава, локальных нормативных правовых актов, настоящего Положения;

-воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и/или иной выгоды в связи с осуществлением ими должностных обязанностей;

-обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;

- исключить возможность вовлечения Учреждения, его должностных лиц и работников в осуществление противоправной деятельности;

-обеспечивать достоверность любой отчетности и иной публикуемой информации;

-своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной и/или недостоверной информации;

-соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;

-предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

-своевременно доводить до сведения директора Учреждения и ответственных должностных лиц информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;

7.3. 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 Российской Федерации.

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

8.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

-директор Учреждения;

-заместитель директора по финансам;

-заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

-главный бухгалтер;

-председатель профкома.

8.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводится коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц.

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

9.1. Настоящим положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

-нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

-гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

-избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

-раскрывать возникающий (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

-содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Соблюдение Положения и ответственность

10.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

10.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

10.3. Руководители Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и поддерживать исполнение настоящего Положения.

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

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

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