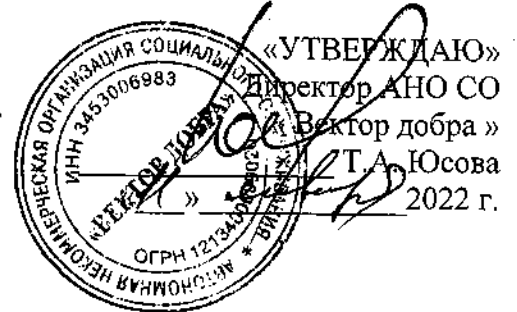




ПОЛОЖЕНИЕ
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в автономной некоммерческой организации
социального обслуживания
« Вектор добра »

Термины и определения:

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 получения доходов в виде денег, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких либо выгод (преимуществ) лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми, супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность (замещение, которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или в свойстве, связаны, имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1. Общие положения.

Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее по тексту – Положение) АНО СО « Вектор добра » (далее учреждение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг и оказанию социальной помощи, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников организации, при котором у работника организации 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 организации профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами получателей социальных услуг организации, их законных представителей и родственников, а также контрагентов организации по договорам.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Организации .

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

3.1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников организации :

- работник организации за оказание услуги берет деньги у получателя социальных услуг, минуя установленный порядок в организации приема денежных средств;

- работник организации , оказывая услуги получателям социальных услуг в рабочее время, оказывает этим же получателям социальных услуг платные услуги после работы;

- работник организации небескорыстно использует возможности получателей социальных услуг, их законных представителей и родственников;

- работник организации получает небезвыгодные предложения от получателей социальных услуг, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

- работник организации рекламирует получателям социальных услуг организации, оказывающие любые платные услуги;

- работник организации рекомендует получателям социальных услуг организации физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

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

- работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник организации оказывает социальные услуги родственникам друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник организации принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений АНО СО « Вектор добра » с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации.

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

В основу работы по управлению конфликтом 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.

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников организации. В организации установлены 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 осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в АНО СО «Вектор добра».

АНО СО «Вектор добра» берет на себя обязательство конфиденциального

рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по соблюдению требований к профессионально-этическому поведению работников и урегулированию конфликта интересов АНО СО « Вектор добра », с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы организации может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах регулирования.

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

- ограничение доступа работника 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;
- 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 из организации по инициативе работника;
- 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.

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.

Работники АНО СО « Вектор добра » в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересам организации, без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников;
- избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- воздерживаться от совершения действий и принятию решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов и личной заинтересованности;
- оказывать комиссии по соблюдению требований к профессионально-

этическому поведению работников и урегулированию конфликта интересов в АНО СО « Вектор добра », содействии в осуществлении его своих функций;

- содействовать урегулированию возникновения конфликта интересов;
- сообщать работодателю о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» 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 «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 организации.

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

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

- заведующая отделением организации ;
- специалист по персоналу;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, юрисконсульта, заместителя директора или директора организации.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников организации 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;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами организации , 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 организации , которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт

интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. 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.

Руководство организации всех уровней обязаны подавать работникам и получателям социальных услуг пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Руководство организации доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие получатели социальных услуг и контрагенты, учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с организацией, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы организации в отношениях с третьими сторонами.

9. Другие положения.

Организация гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им 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.

Организация не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

Организация ожидает, что работники и контрагенты организации, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам организации.

**Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их урегулирования в
автономной некоммерческой организации социального обслуживания
«Вектор добра»**

Конфликт интересов, связанный с выполнением должностных обязанностей в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника в связи с выполнением им должностных обязанностей и/или принятия кадровых решений в отношении этих лиц.

1 ситуация. Работник организации принимает решение о закупке организаций товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2) руководитель организации может принять одно из решений:

- об отстранении работника организации от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- о переводе работника организации на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника организации ;

3) руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

2 ситуация. Работник организации , его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с организацией , намеривается установить такие отношения.

Пример. Работник организации имеет отношение к принятию решений об инвестировании средств организации . Потенциальным объектом инвестиции является организация, ценные бумаги которой принадлежат такому работнику.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику организации рекомендуется передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их;

2) сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

3) руководитель организации может принять одно из решений:

- о временном отстранении работника организации от исполнения обязанностей по инвестированию средств организации в организацию, ценные бумаги которой принадлежат работнику организации , его родственнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность такого работника;

- о переводе такого работника на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника ;

4) руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

3 ситуация. Работник организации , его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у учреждения сложились (складываются) деловые отношения.

Пример. Работник организации имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении организации заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2) руководитель организации может принять одно из решений:

- об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

- об отстранении работника временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств организацией из организации, перед которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника, его родственника или иного

лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- о переводе такого работника на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника;

3) руководитель может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4 ситуация. Работник организации участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Пример. Перед работником организации другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2) руководитель организации может принять одно из решений:

- об отстранении работника временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

- об изменении круга должностных обязанностей работника ;

3) руководитель может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

5 ситуация. Работник организации , его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с организацией .

Пример. Работник организации , в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком организации .

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику организации следует сообщить в письменной форме

руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель организации может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- об изменении круга должностных обязанностей работника.

6 ситуация. Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример. Работник организации получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

3) руководитель организации может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника;

4) руководителю может быть рекомендовано, вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю и подчиненному ему работнику следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

7 ситуация. Работник организации участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример. Организация, заинтересованная в заключении договора с организацией, предлагает трудоустройство работнику организации, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

Возможные способы предотвращения и/или урегулирования конфликта интересов:

- работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

- руководитель может принять решение об отстранении работника временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- руководитель может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

8 ситуация. Работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приложение № 2
к Положению по предотвращению и
урегулированию конфликта
интересов в АНО СО № Вектор
добра »

(наименование работодателя)
От _____

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О
противодействии коррупции»,

Сообщаю о том, что:

1. _____

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника организации влияет
или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой
возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника
организации и законными интересами граждан, организаций, субъекта РФ, способное привести к
причинению вреда законным интересам последних)

2. _____

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо
негативно влияет личная заинтересованность работника организации)

3. _____

(дополнительные сведения)

« ____ » _____ 20__ года

(подпись работника)