УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ОГКУ «ЦСПН Советского района г.Томска»
от 24.04.2025 № 29/пр

Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Учреждении

1. Общие положения

1. Настоящее положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в учреждении (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации целей и задач областного государственного казённого учреждения «Центр социальной поддержки населения Советского района г.Томска» (далее - Учреждение).

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

3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) 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).

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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а так же братьями, сестрами, 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 ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Свойственники — люди, связанные отношениями, которые возникают из брачного союза одного из родственников. Свойство - это отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов, например, свёкор (свекровь), тесть (теща), зять, сноха (невестка), мачеха, отчим, пасынок, падчерица, золовка, шурин, свояк (свояченица)).

Для целей настоящего Положения, перечень лиц, состоящих в близком родстве и (свойстве) определен Семейным Кодексом РФ и статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

5. Содержание настоящего Положения доводится до сведений всех работников Учреждения под подпись, в том числе при приеме на работу.

2. Основные принципы
управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

6. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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.

При работе по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении учитываются следующие положения:

- при приеме на работу, в целях работы по предотвращению конфликта интересов, предусматривается устное обязательное указание кандидатом сведений о наличии у него отношений родства (свойства) с другим работником Учреждения, а также сведений об осуществлении им предпринимательской деятельности в той же сфере, что и работа Учреждения, а также на их участие в управлении коммерческими или некоммерческими организациями;

-нормативно-правовой запрет на прием на работу в Учреждение лиц, являющихся между собой родственниками (свойственниками) отсутствует, поэтому прием на работу родственников является правомерным, в том числе, в условиях непосредственной подчиненности и подконтрольности;

- факт наличия родства (свойства) с уже работающим сотрудником не может являться основанием для отказа в приеме на работу, т.к. отказ может считаться необоснованным по признакам, не связанным с деловыми качествами работника (ст. 64 Трудового Кодекса РФ);

- при приеме на работу необходимо обратить внимание на должность, на которую принимается гражданин, а также на то, в чьем подчинении по структуре Учреждения он находится. Если родственники (свойственники) будут работать в разных подразделениях, какое-либо подчинение между ними отсутствует, контролирующие функции исключены, то принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов не требуется;

- запрещено ограничение законных прав и свобод работников: работники Учреждения имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя или осуществлять предпринимательскую деятельность, в том числе и в сфере, общей с деятельностью Учреждения.

3. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов третьих лиц (в том числе, своих родственников (свойственников));

избегать ситуации и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

уведомлять руководителя Учреждения о потенциальном или возникшем конфликте интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

при неустранимом конфликте интересов - заявить самоотвод от исполнения определенных функций или обязанностей, с обоснованием причин.

8. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допустить их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

9. Работник Учреждения направляет директору Учреждения сообщение о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения (далее - Сообщение), составленное по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению, не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда им стало известно о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

10. Указанное в пункте 9 настоящего Положения Сообщение предается должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, и подлежит регистрации в течении двух, рабочих дней со дня его поступления.

Сообщение регистрируется в журнале регистрации сообщений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения (приложение № 2 к настоящему Положению).

11. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

12. Сообщение работника Учреждения рассматривается Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

13. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации.

14. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

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

добровольный отказ работника 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 Учреждения;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации (п. 7.1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

15. В случае совместной работы в Учреждении лиц, приходящихся друг другу родственниками (свойственниками), работодатель обязан:

контролировать вопросы оплаты труда, режима труда и отдыха и т.п. не реже одного раза в квартал;

проводить тщательный анализ трудовых отношений между родственниками с позиции подчиненности или подконтрольности, наличия у них полномочий, способствующих реализации личной заинтересованности, и принимать меры по устранению имеющегося или возможного конфликта интересов;

в случае, когда полномочия, способствующие реализации личной заинтересованности, отсутствуют, должен проводиться периодический контроль трудовых отношений работников - родственников (свойственников) с целью отслеживания возможных изменений в характере таких отношений.

16. В случае, когда работник учреждения осуществляет предпринимательскую деятельность или участие в управлении коммерческими или некоммерческими организациями, работодатель обязан:

контролировать процессы закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения, исключив необоснованные преференции участникам закупок, с которыми непосредственно связан работник учреждения, и принимать меры по устранению имеющегося или возможного конфликта интересов;

контролировать использование таким работником информации и других данных, ставших ему известными в связи с работой в Учреждении, в интересах своей предпринимательской деятельности или в интересах организаций, в управлении которыми он участвует (или с которыми он связан), и принимать меры по устранению имеющегося или возможного конфликта интересов.

17. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб Учреждению.

6. Ответственность работника Учреждения за несоблюдение настоящего Положения

18. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» работники Учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии е законодательством Российской Федерации.

19. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашений персональных данных другого работника (пункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1. части первой статьи 81 ТК РФ в случае, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Приложение № 1
к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Учреждении

Директору ОГКУ «ЦСПН Советского района г.Томска»
Ю.А.Павловой
От_____
_____
Ф.И.О., занимаемая должность лица, который представил сведения

Сообщение
о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____
_____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____
_____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

_____
_____

Лицо, представившее сообщение _____ _____«____»_____20_____ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение_____ _____«____»_____ 20_____ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале
регистрации сообщений № _____ от «_____»_____ 20____г.

Приложение № 2
к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Учреждении

Журнал
регистрации сообщений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о получении копии сообщения (копию получил, подпись) либо о направлении копии сообщения по почте
1.						

Приложение № 3
к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Учреждении

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, свойственниками; друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования; отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц. являющихся его родственниками, свойственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность (с согласия работника) или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Учреждения наделен функциями в сфере подчиненности или подконтрольности ему работника, являющегося его родственником (свойственником), и имеет полномочия, способствующие реализации личной заинтересованности.

Возможные способы урегулирования:

- изменение подчиненности работника, путем перевода одного из них в другое подразделение, или перевода на другую должность (с согласия работника).

- передача отдельных полномочий лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника) заместителю директора, либо директором Учреждения эти функции берутся на себя;

- установление директором или заместителем директора Учреждения личного дополнительного контроля (согласования) за решениями работников, принятых в отношении подчиненных им их родственников (свойственников), оценки этих решений;

- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам в отношении родственника (свойственника), которые находятся или могут оказаться под влиянием его личной заинтересованности;

- родственники (свойственники) должны письменно подтвердить отказ от какой-либо выгоды, личной заинтересованности, связанной с осуществлением полномочий в отношении друг друга. За действительностью исполнения отказа директор Учреждения устанавливает личный контроль.

4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник Учреждения принимает решения 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждением с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник Учреждения 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 урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.