

Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия)

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)  
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ И  
ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»**

Сергеляхское шоссе, 11, г. Якутск, 677008, тел. +79142643181  
E-mail: rrcdeti@mail.ru

**ПРИКАЗ**

«26» 02 2018

№ 15

г. Якутск

**Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований  
к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов  
и о составе комиссии**

В соответствии с Федеральными законами от 25.12.2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 28 декабря 2013 г. N 442-ФЗ «Об основах основы социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Закона Республики Саха (Якутия) от 19 февраля 2009 г. № 668-З N 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в следующем составе:

Председатель комиссии:

Максимова З.С., директор ГБУ РС (Я) «РРЦ ДП ОВЗ».

Члены комиссии:

Пудова А.Д., заместитель директора по общим вопросам;

Семенова Е.Ю., заведующая отделением социально-медицинской реабилитации;

Лаврентьева А.Е., заведующая отделением психолого-педагогической реабилитации и абилитации;

Бускарова Н.Е., ведущий юрист.»

3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



З.С. Максимова

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
в ГБУ РС (Я) «Республиканский реабилитационный центр для детей и  
подростков с ограниченными возможностями здоровья»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении Республики Саха (Якутия) «Республиканский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья» (далее – организация социального обслуживания) разработано на основании Федеральных законов 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 28 декабря 2013 г. N 442-ФЗ «Об основах основы социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Закона Республики Саха (Якутия) от 19 февраля 2009 г. № 668-3 № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия),

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

1.2. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников организации социального обслуживания, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для организации социального обслуживания.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации социального обслуживания является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации социального обслуживания, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации социального обслуживания в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников организации социального обслуживания вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ  
В УЧРЕЖДЕНИИ**

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

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации социального обслуживания положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;



- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации социального обслуживания при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации социального обслуживания 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) в организации социального обслуживания.

### **III. СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

3.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника организации социального обслуживания противоречит его профессиональным обязанностям и задачам организации социального обслуживания или когда посторонняя по отношению к организации социального обслуживания деятельность занимает рабочее время сотрудника.

3.2. Работник организации социального обслуживания 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 - способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.3. Работник организации социального обслуживания участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность - способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.4. Работник организации социального обслуживания или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с организацией социального обслуживания, намеревается установить такие отношения - способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.5. Работник организации социального обслуживания или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации социального обслуживания, в отношении которого работник выполняет контрольные функции - способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.6. Работник организации социального обслуживания 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 - способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

3.7. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

3.1. Для предотвращения конфликта интересов, работникам организации социального обслуживания необходимо следовать настоящему Положению и иными правовыми актами организации социального обслуживания в антикоррупционной направленности.

#### **IV. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

4.1. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству организации социального обслуживания.

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов организация социального обслуживания:

- обеспечивает при приеме на работу, а также ежегодное ознакомление каждого работника с настоящим Положением и иными правовыми актами организации социального обслуживания в антикоррупционной направленности;

- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;

- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов организации социального обслуживания антикоррупционной направленности.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник организации социального обслуживания обязан:

- сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;

- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководителем организации социального обслуживания.

4.4. В случае, если проводимые организацией социального обслуживания контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель организации социального обслуживания принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. Руководитель организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Комиссию организации социального обслуживания по соблюдению требований к служебному поведению работников организации и урегулированию конфликта интересов. Форма уведомления - приложение к Положению.

Порядок работы Комиссии организации социального обслуживания по соблюдению требований к служебному поведению работников организации и урегулированию конфликта интересов утверждается локальным правовым актом организации.

4.6. В целях предотвращения конфликта интересов работники организации обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными правовыми актами антикоррупционной направленности организации;

- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц организации сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

- сообщить руководителю организации о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

- устанавливать и соблюдать режим защиты информации;

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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.

## **V. ПРОЦЕДУРА РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

5.1. Виды раскрытия конфликта интересов в организации социального обслуживания:

- 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.

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.

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за разработку антикоррупционных мероприятий.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В обсуждении в обязательном порядке принимают участие следующие лица: руководитель организации, его заместитель, ответственное лицо за разработку антикоррупционных мероприятий, работник и непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов. В каждом конкретном случае руководитель организации может привлечь к обсуждению иных лиц.

5.4. Организация социального обслуживания берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.6. Организация социального обслуживания также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- перевод работника на должность, предусматривающего выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами организации;
- прекращение трудовых отношений между организацией социального обслуживания и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

Перечень способов разрешения конфликта интересов, указанный в пункте 5.6 Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

## **VI. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ЕЕ ЗАЩИТА**

6.1. В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации, а также сохранения врачебной тайны организация социального обслуживания:

- определяет перечни информации относящихся к конфиденциальной информации, персональным данным;
  - устанавливает различные уровни доступа должностных лиц к конфиденциальной информации, персональным данным;
  - устанавливает правила использования конфиденциальной информации, персональных данных;
  - обеспечивает наличие письменного обязательства работников о неразглашении персональных данных, конфиденциальной информации и врачебной тайны;
  - ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения структурных подразделений Учреждения, предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относимую к врачебной тайне.
- документы, содержащие персональные данные, хранятся в сейфах.

## **VII. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВИЛ И ПРОЦЕДУР, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ПОЛОЖЕНИЕМ**

7.1. Осуществление внутреннего контроля соблюдения в организации социального обслуживания работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за разработку антикоррупционных мероприятий и специально создаваемую в организации комиссию.

7.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;
  - право требовать предоставления работниками организации объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками организации условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
  - незамедлительное уведомление руководителя организации о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных проверок;
  - иные действия направленные на обеспечение контроля соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

## **VII. МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

8.1. Работник, совершивший коррупционное правонарушение, несет юридическую ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

**Форма уведомления о возникновении конфликта интересов**

\_\_\_\_\_ (отметка об ознакомлении)

Руководителю организации  
от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., замещаемая должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о возникновении личной заинтересованности  
при исполнении должностных обязанностей,  
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

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:

\_\_\_\_\_ Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_ Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)