

Утверждено:
Приказом директора
ГБУ «КЦСОН» Селижаровского района
№ 16-п от 01 ноября 2016 г.
Жукова Г.Е.



Положение
о конфликте интересов
государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Селижаровского района

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее- Положение) в государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» Селижаровского района (далее- Учреждение) разработано на основании Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. №273-ФЗ (в редакции от 28.12.2013 г.), Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013 г., с целью своевременного выявления конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Настоящее Положение –это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее Положение включает следующие аспекты:

- цели и задачи Положения;
- используемые в Положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие Положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.5. 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 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.

1.6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересам Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрыть возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения порядок его урегулирования и способы разрешения возникшего конфликта интересов

2.1. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения заключается в осуществлении следующих процедур:

- 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 в ходе проведения ежегодных проверок знаний на соблюдение этических норм, принятых в Учреждении.

2.2. Учреждение обязано конфиденциально рассмотреть представленные сведения и урегулировать конфликт интересов.

2.3. 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.

2.4. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводам:

2.4.1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2.4.2. конфликт интересов имеет место, и необходимо использовать различные способы его разрешения.

2.5. К способам разрешения конфликта интересов относятся:

- ограничение 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 из Учреждения 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.

2.6. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

2.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

2.8. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является ответственный за противодействие коррупции в Учреждении.

2.9. Конфликт интересов рассматривается коллегиально, с привлечением руководителя структурного подразделения, заместителя директора и юрисконсульта.

Проинформировано, пронумеровано и скреплено
печатью



Директор ГБУ «КПСОИ» _____
Селижаровского района: *Жижкова Г.Е.*

