

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов сотрудников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Ипатовский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Причал»

І. Общие положения

1.1 Положение о конфликте интересов сотрудников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Ипатовский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Причал» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2 Настоящее Положение является внутренним документом ГКУСО «Ипатовский СРЦН «Причал» (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Учреждения, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3 В настоящем документе используются следующие термины и их определения:

Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами, и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Личная заинтересованность - это заинтересованность сотрудника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимущества) для себя и/или для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родители, супругов, детей, сестер и др.), граждан или организаций, с которыми сотрудник Учреждения и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых

функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждения, на основе договоров.

1.5 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех сотрудников Учреждения.

II. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

2.1.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

2.1.3 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4 Соблюдение баланса интересов Учреждения и сотрудника Учреждения при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5 Защита сотрудника Учреждения от преследования, в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником Учреждения и урегулирован (предотвращен).

III. Обязанности работников, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1 В настоящем Положении закреплены следующие обязанности сотрудников 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.

3.1.4 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются 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.

4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в

письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3 Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является руководитель структурного подразделения учреждения или должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных нарушений среди работников ГКУСО «Ипатовский СРЦН «Причал».

4.4 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5 Поступившая 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.

4.6 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.7 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8 В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
- добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;
- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение сотрудника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя, за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.9 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

4.10 В случае совершения сотрудником умышленных действий, приведших

к возникновению конфликта интересов, к данному сотруднику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11 По письменной договоренности Учреждения и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

V. Заключительные положения

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

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