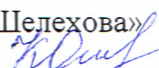


СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового коллектива
ОГКУСО «Центр помощи детям,
оставшимся без попечения родителей,
г. Шелехова»


О.В. Коломейцева
«26» декабря 2023 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ОГКУСО
«Центр помощи детям, оставшимся без
попечения родителей, г. Шелехова»

от «26» декабря 2023 года № 1490-р

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Шелехова» (далее – учреждение).

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

1.3. Под личной заинтересованностью работников понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

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

II. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

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 урегулирование;

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

3.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников 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 работником учреждения и порядок его урегулирования

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. 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.

4.3. Уведомление осуществляется в произвольной форме или в соответствии с рекомендуемым образцом (Приложение 1) путём передачи или направления такого уведомления по почте.

Кроме того, уведомление работник может направить:

- с помощью раздела «Противодействие коррупции» на официальном сайте учреждения в Информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу: <https://цпд-шелехов.рф/index>;

- на электронный адрес: shelcpd@yandex.ru;

- по средствам факсимильной связи по номеру: 8 (39550) 4-27-40.

Должностным лицом, ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник отдела кадрово-правовой работы.

4.4. Уведомление регистрируется в Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения (далее - Журнал) (Приложение 2 к Порядку). Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен печатью и подписью ответственного за профилактику коррупционных правонарушений лица. В Журнал вносится запись о регистрационном номере уведомления, дате и времени регистрации уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, представившего уведомление, кратком содержании уведомления, количестве листов уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, зарегистрировавшего уведомление, которые заверяются подписями регистрирующего и представляющего уведомление.

4.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена директором учреждения, ответственным за профилактику коррупционных нарушений с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

4.6.2. 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;

4.6.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.6.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.6.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

4.6.6. увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

4.6.7. 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 учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры стоит использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

V. Заключительные положения

5.1. Работники учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение о конфликте интересов нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, обязаны незамедлительно сообщать об этом руководству учреждения.

Директору ОГКУСО «Центр помощи
детям, оставшимся без попечения
родителей, г. Шелехова»

_____ (Ф.И.О.)

ОТ _____ (Ф.И.О.)

_____ (должность работника, место жительства,
_____ телефон)

Уведомление
о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения

Сообщаю, что:

1. _____
(описание личной заинтересованности, которая приводит
или может привести к возникновению конфликта интересов)

2. _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять
либо негативно влияет личная заинтересованность)

3. _____
(дополнительные сведения; предложения по урегулированию конфликта интересов)

_____ (дата, подпись, инициалы и фамилия)

Регистрация: № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

