

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ОГКУСО «Центр
социальной помощи семье и детям
Казачинско-Ленского района»
Н.С.Мирошникова

от 07 ноября 2022

Положение о конфликте интересов в ОГКУСО «Центр социальной помощи семье и детям Казачинско-Ленского района»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ОГКУСО «Центр социальной помощи семье и детям Казачинско-Ленского района» (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. 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 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.

3.Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1.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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе ежегодного заполнения декларации о конфликте интересов.

3.2.Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3.Должностными лицами, ответственными за прием сведений о конфликте интересов, являются:

- должностные лица, ответственные за противодействие коррупции в Учреждении;
- специалист по кадрам.

3.4.Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией, в состав которой включаются:

- должностные лица, ответственные за противодействие коррупции в Учреждении;
- заведующие отделений;
- юрисконсульт.

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

3.6.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.

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

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

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

- 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 за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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.

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.

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

4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

5. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

5.1. За несоблюдение настоящего Положения работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. За непринятие работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого они являются, с ними может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по п. 7.1. ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

С положением о конфликте интересов в ОГКУСО «Центр социальной помощи семье и детям Казачинско-Ленского района» ознакомлен(а):

№ п/п	ФИО	Должность	Дата	Подпись
1.	Тарасова А.В.	крикоконульт	07.11.23	[Подпись]
2.	Маринова Н.А.	отдел	07.11.23	[Подпись]
3.	Сорокина И.И.	нач. отдела	01.12.23	[Подпись]
4.	Киселин Н.Г.	спец по налогам	01.12.2023	[Подпись]
5.	Владимирова Е.П.	зав. секцией	01.12.2023	[Подпись]
6.	Сорокина И.И.	ведущий бухгалтер	01.12.2023	[Подпись]
7.	Киреевич И.В.	зам. главного бухгалтера	01.12.2023	[Подпись]
8.	Вороженин С.Б.	м. бухгалтер	01.12.2023	[Подпись]
9.	Попов-Ленский И.	мл. стар. мастер	01.12.2023	[Подпись]
10.	Маврова А.Р.	костюмер, шве	01.12.2023	[Подпись]
11.	Калетин Н.И.	работник	01.12.2023	[Подпись]
12.	Алексеева О.И.	уборщица	01.12.2023	[Подпись]
13.	Толкач О.И.	зав. секцией	01.12.2023	[Подпись]
14.	Попова А.А.	спец по соц. работе	01.12.2023	[Подпись]
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				
41.				
42.				
43.				