

ПОЛОЖЕНИЕ **о конфликте интересов** **ГБУСО КО «Центр социальной помощи семье и детям»**

1. Основные положения

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

1.2. Конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника Центра влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и законными интересами других лиц, способное привести к причинению вреда таким законным интересам, а именно:

- возможность получения сотрудником при исполнении трудовых функций и должностных обязанностей доходов в виде денежной либо натуральной формы материальной выгоды непосредственно для себя или близкого родства и/или свойства, а также для граждан и /или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами;

1.3. Задачи Положения:

- предотвращение влияния частных интересов на принимаемые деловые решения;

- предотвращение личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

- соблюдения баланса между интересами Центра, как единого целого и личной заинтересованности работников Центра.

2. Принципы

2.1. Основными принципами управления конфликтом интересов в Центре являются:

а) Соответствия политики Центра действующему законодательству и общепринятым нормам.

Антикоррупционных мероприятий мероприятия в Центре формируются и проводятся в соответствии с Конституцией Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам и иным нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными правовыми актами.

б) Личный пример руководства Центра.

Ключевая роль отводится руководству Центра в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции. К руководству Центра относятся:

- директор;
- главный бухгалтер;
- заместители директора;
- руководители структурных подразделений Центра.

в) Принцип вовлеченности работников Центра.

В Центре в обязательном порядке осуществляется информированность работников Центра о положениях антикоррупционного законодательства и активное их привлечение к участию в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

г) Соразмерность антикоррупционных процедур риску коррупции.

В Центре разрабатываются и применяются мероприятия, позволяющие снизить вероятность вовлечения учреждения и его руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность с учетом коррупционных рисков.

д) Эффективность антикоррупционных процедур.

В Центре разрабатываются и применяются антикоррупционные мероприятия, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

е) Ответственность и неотвратимость наказания.

В Центре установлена неотвратимость наказания для работников Центра вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

ж) Открытость в деятельности.

Принцип открытости деятельности Центра строится на информировании контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах.

з) Контроль.

В Центре осуществляется мониторинг и контроль соблюдения антикоррупционного законодательства, его принципов, стандартов и процедур.

3. Урегулированием конфликтов интересов

3.1. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.4. Урегулированием конфликтов интересов в Центре занимаются назначенные приказом директора должностные лица, ответственные за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (далее - ответственные лица). К таким лицам могут быть отнесены непосредственный руководитель работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, другие сотрудники Центра. Рассмотрение полученной из любых источников информации проводится коллегиально, в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица.

В случае принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов необходимо рассматривать конфликт с позиции баланса между интересами Центра, как единого целого и личной заинтересованности работников Центра.

Работники Центра имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. Однако, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения не могут наносить ущерб интересам Центра.

Ответственные лица, которым стало известно о возникновении у служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан тщательно проверить, поступившую информацию с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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 организации.

По результатам проверки поступившей информации могут быть сделаны следующие выводы:

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

4. Способы урегулирования конфликта интересов

4.1. В Центре приняты следующие способы урегулирования конфликтов:

- 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 организации;
- увольнение работника из организации 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.

4.2. 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.

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

5.1. Работники Центра обязаны:

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

6. Ответственность

6.1. За несоблюдение сотрудником учреждения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", настоящим Положением о конфликте и иными локальными нормативными актами налагаются взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение с должности по соответствующим основаниям.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников Центра не зависимо от занимаемой должности.