

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГУ ТО
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения № 2»
Л.А.Ильина
«30» декабря 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов и порядка его урегулирования

1. Цели и задачи

1.1. Положение о конфликте интересов и порядка его урегулирования (далее – Положение или Положение о конфликте интересов) в Государственном учреждении Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 2» (далее – ГУ ТО КЦСОН №2), разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ГУ ТО КЦСОН №2.

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ ГУ ТО КЦСОН №2, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГУ ТО КЦСОН №2 в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ГУ ТО КЦСОН №2 влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника учреждения и правами и законными интересами ГУ ТО КЦСОН №2, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГУ ТО КЦСОН №2, работником учреждения.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ГУ ТО КЦСОН №2 вне зависимости от уровня занимаемой ими должности

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГУ ТО КЦСОН №2

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГУ ТО КЦСОН №2 положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для

ГУ ТО КЦСОН №2 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГУ ТО КЦСОН №2 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) ГУ ТО КЦСОН №2.

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

- 4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГУ ТО КЦСОН №2 – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 4.2. Избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- 4.3. Раскрывать потенциальный и возникший конфликт интересов.
- 4.4. Содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования ГУ ТО КЦСОН №2.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГУ ТО КЦСОН №2 и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

- 5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГУ ТО КЦСОН №2.
- 5.2. Устанавливаются следующие виды 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;
 - 3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 5.3. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за профилактику коррупции или директор учреждения. ГУ ТО КЦСОН №2 берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственными за профилактику коррупции с целью оценки серьезности

возникающих для ГУ ТО КЦСОН №2 рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ответственные за профилактику коррупции могут прийти к выводу:

- ситуация является конфликтом интересов;
- ситуация не является конфликтом интересов.

По результатам проверки ответственные за профилактику коррупции представляют работодателю в трехдневный срок со дня окончания проверки в письменной форме заключение.

В заключении указываются:

- состав комиссии;
- сроки проведения проверки;
- составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;
- выводы;
- а также рекомендуемые способы разрешения конфликта интересов.

Если ситуация признана конфликтом интересов, ГУ ТО КЦСОН №2 использует различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ГУ ТО КЦСОН №2 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГУ ТО КЦСОН №2;
- увольнение работника из ГУ ТО КЦСОН №2 по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГУ ТО КЦСОН №2 и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, предусмотренные действующим законодательством.

5.5. 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 ГУ ТО КЦСОН №2.

6. Заключительные положения

6.1. Неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей, установленных настоящим положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством.