



ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
Государственного бюджетного учреждения
Республики Крым Евпаторийский центр социальных служб для семьи детей и
молодежи

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работниками ГБУ РК «Евпаторийский ЦСССДМ» (далее - Положение) в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013, и является локальным актом, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками отношений, профилактике конфликтов интересов работников, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников Учреждения и интересам участникам отношений.

1.3. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско – правовых договоров.

II. Основные понятия

2.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а так же с другими участниками отношений.

2.2. **Личная заинтересованностью работника (представителя Учреждения)**, заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. **Положение** – это документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУ РК «Евпаторийский ЦСССДМ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

III. Ситуации конфликта интересов

3.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения:

1. Работник, осуществляющий выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и /или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего;
2. Выполнение иной оплачиваемой работы;
3. Владение ценными бумагами, банковскими вкладами;
4. Получение подарков и услуг;
5. Имущественные обязательств и судебные разбирательства;
6. Взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной службы;
7. Сбор финансовых средств на нужды Учреждения;
8. Работник Учреждения нарушает Устав, Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ РК «Евпаторийский ЦСССДМ», иные локальные акты.
9. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

IV. Основные принципы урегулирования конфликта интересов в Учреждении

4.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1. Обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов.
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов.
5. Защита работника от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

5.1. Для раскрытия конфликта интереса работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- 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.

5.2. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками отношений (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Решение Комиссии является обязательным для всех участников отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.3. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. 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. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.4. 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.

5.5. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является уполномоченный директором, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.6. Процедура раскрытия конфликтов интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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.

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

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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.

5.8. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать этическим нормам и служебного поведения работников ГБУ РК «Евпаторийский ЦСССДМ».

VI. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) 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.

VII. Ответственность работников Учреждения.

7.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение работников, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечение прозрачности, контроля и подотчётности реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;
- обеспечение информационной открытости Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
- введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставляемых услуг;
- создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях сотрудников;
- иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

7.2. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора Учреждения.

7.3. Директор Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками конфликта интересов.

7.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.6. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений, директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных

негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых отношений.

7.7. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдением настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.8. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть, расторгнуть трудовой договор.