

## **Положение о конфликте интересов в ГКУ СО "Клетский ЦСОН"**

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Клетский центр социального обслуживания населения» (далее по тексту - Положение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Клетский центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение) с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг и оказанию социальной помощи, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников учреждения, при котором у работника учреждения 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 учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

1.2. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

**Под личной заинтересованностью** работника учреждения понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## **3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

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

## **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования**

4.1 В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов, работник обязан уведомить работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

4.2 Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде уведомления о возникновении конфликта интересов (Приложение № 1) к настоящему Положению в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

4.3 Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов является должностной обязанностью работника, неисполнение которой служит

основанием для применения к нему дисциплинарного взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Уведомление о возникновении конфликта интересов подается на имя директора Учреждения.

4.5. Уведомление в течение одного рабочего дня подлежит обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (приложение № 2) к настоящему Положению, который прошит, пронумерован и заверен печатью.

4.6. Директор Учреждения передает уведомление о возникновении конфликта интересов на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции Учреждения.

4.7. Комиссия по противодействию коррупции проводит проверку содержащихся в уведомлении сведений.

4.8. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

## **5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Комиссия по противодействию коррупции рассматривает уведомление о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и определяет форму урегулирования конфликта интересов.

5.2. Рассмотрение уведомления о возникновении конфликте интересов осуществляется Комиссией по противодействию коррупции, конфиденциально.

5.3. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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.

#### **6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего положения**

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Организации, независимо от занимаемой должности. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

Руководство Организации всех уровней обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения. Организация доводит требования данного Положения до всех своих работников.

к Положению о конфликте интересов

Директору ГКУ СО «Клетский ЦСОН»

(наименование учреждения)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. руководителя учреждения)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество заявителя)

\_\_\_\_\_  
(должность, наименование структурного подразделения работника)

Уведомление о возникновении конфликта интересов

Сообщаю о возникновении ситуации, состоящей в следующем: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(описание обстоятельств, которые привели или могут привести к возникновению конфликта интересов)

Уведомление зарегистрировано в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ Г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Журнал регистрации уведомлений

о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

№ п/п	Дата регистрации	Сведения о работнике, подавшем уведомление			Фамилия, инициалы, должность, подпись лица, принявшего уведомление	Отметка об исполнении
		Фамилия, имя, отчество	Должность	Номер телефона		