



Утверждаю

Директор КУ ВО «Павловский СРЦДН»

О.В. Котова

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В КУ ВО «Павловский СРЦДН»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ КУ ВО «Павловский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов КУ ВО «Павловский СРЦДН» (далее «Положение») устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

1.3. Действия Положения распространяются на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п. 1.3. настоящего положения лиц, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами КУ ВО «Павловский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

1.5. Под личной заинтересованностью указанных в п. 1.3. настоящего Положения лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов КУ ВО «Павловский СРЦДН».

1.6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяется как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц совместно проживающих с ними.

2. ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в КУ ВО «Павловский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» 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 урегулировании;
- 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. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. В настоящем Положении закреплены 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.

4. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. В КУ ВО «Павловский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

4.2. Рассмотрение предоставленных КУ ВО «Павловский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. КУ ВО «Павловский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4. КУ ВО «Павловский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 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 с предприятия 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности КУ ВО «Павловский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» и работника, раскрывающего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.5. 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 учреждения.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

5.1. КУ ВО «Павловский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся учреждения, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах учреждения и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

5.2. Руководитель учреждения, а также лица, его замещающие, согласно Приказу департамента социальной защиты Воронежской области от 23.04.2018 № 14/н обязаны сообщать в департамент социальной защиты Воронежской области о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.3. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть директор учреждения либо лицо, ответственное за противодействие коррупции.

5.4. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В рассмотрении могут принимать участие, вышеуказанные лица, так и работники учреждения.

5.5. Заинтересованные лица должны без промедления сообщить о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.2. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.6. Коллегия не позднее семи рабочих дней должна выдать заинтересованным лицам письменные рекомендации по решению конфликта интересов.

5.7. При совпадении члена коллегии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) коллегии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

6.1. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам учреждения.