

Приложение № 2
к приказу от 15.05.2015 г.
№ 55-ОД

**Положение о конфликте интересов
Государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания населения Ростовской области «Социально-
реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Каменск-
Шахтинского»**

Положение о конфликте интересов.

1. Настоящее положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Каменск-Шахтинского» (далее - учреждения) является одним из элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Положение является локальным нормативно-правовым актом, принятым с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Действие Положения распространяется на всех сотрудников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств. Условие об обязательности соблюдения настоящего Положения при необходимости может включаться в заключаемые учреждением договоры и контракты.

4. Используемые в Положении понятия и определения раскрываются в Антикоррупционной политике учреждения

5. Управление конфликтом интересов в учреждении строится на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для учреждения по каждому конфликту интересов;

- строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководства учреждения – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать потенциальный и возникший конфликт интересов;

- содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования учреждения

7. Раскрытие сведений о конфликте интересов сотрудника и возможных конфликтах интересов других работников производится в порядке, установленном Положением учреждения о порядке уведомления о коррупционных нарушениях, личной заинтересованности и конфликте интересов.

8. Должностным лицом, ответственным за рассмотрение и урегулирование конфликта интересов, являются члены антикоррупционной комиссии учреждения, ответственный за реализацию антикоррупционной политики председатель комиссии, а в

его отсутствие — непосредственный руководитель сотрудника, сообщившего о конфликте интересов.

При необходимости о конфликте интересов ответственные лица сообщают руководителю ГБУСОН «СРЦ для несовершеннолетних», который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

9. Учреждение гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия сотрудником сведений о конфликте интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками учреждения и третьими лицами.

Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного сотрудника и взыскания причинённого работнику и учреждения материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством.

10. Поступающая информация должна быть тщательно изучена и проверена должностными лицами, ответственными за её рассмотрение, с целью оценки серьёзности возникающих для учреждения рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ сотрудника или его отстранение (полное 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 сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение сотрудника по собственному желанию;
- при наличии оснований — увольнение работника по инициативе директора учреждения.

Ответственными лицами могут применяться иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и назначены с учётом мнения и предложений самого сотрудника, вовлечённого в конфликт.

Выбор мер производится с учётом принципа соразмерности их потенциальным рискам для учреждения.

12. 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.