

Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении Самарской области «Сурдоцентр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении Самарской области «Сурдоцентр» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.4. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников учреждения под роспись. Ознакомление с Положением гражданина, поступающего на работу в учреждение, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации учреждения.

Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность сотрудника учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. Основными направлениями деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении являются:

- принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в учреждении;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- 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 учреждения 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 учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать нормы и требования, предусмотренные Кодексом профессиональной этики, настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

4.1. С целью предотвращения, раскрытия, урегулирования конфликта интересов, в учреждении создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия), которая в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов.

4.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является сотрудник, ответственный за работу по противодействию коррупции в учреждении.

4.3. Сообщение о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, оформляется в виде

сообщения и направляется на рассмотрение в комиссию по урегулированию конфликта интересов в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

4.4. Секретарь комиссии при поступлении в установленном порядке информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии, в трехдневный срок назначает дату заседания комиссии. При этом дата заседания комиссии не может быть назначена позднее семи дней со дня поступления указанной информации.

4.5. Сотрудник, ответственный за работу по противодействию коррупции в учреждении обеспечивает регистрацию сообщения в течение двух рабочих дней со дня его поступления в «Журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности» Приложение №2 к настоящему Положению.

4.6. По итогам рассмотрения сообщения комиссия принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении должностных обязанностей работником учреждения, направившим сообщение, конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении должностных обязанностей работником учреждения, направившим сообщение, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

4.7. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом б) пункта 4.6. настоящего Положения, директор учреждения обеспечивает принятие необходимых мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5. Меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении.

5.1. С целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в учреждении используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ сотрудника или его отстранение (постоянное или временно) 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 учреждения;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов

учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

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