

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска»

 Л.В. Воронкова»
«04/02» 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ
ОГКУСО «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «МАЛЮТКА» Г. БРАТСКА»**

1. Цели и задачи положения

Своевременное выявление конфликта интересов и деятельности работников ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска» (далее – учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в положении понятия и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного

имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

Положение о конфликте интересов (далее Положение) – внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникших у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Круг лиц попадающих под действие положения

Действие Положения распространяется на всех работников ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, юридические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска»

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска» положены следующие принципы:

- обязанность раскрытия сведений о реальном и 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 ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска» 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.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 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 или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работников ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Для раскрытия конфликта интересов работники ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска» могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение принимает 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 возникших для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были переданы работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

В случаях если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации от участия в обсуждениях и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранения 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.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обязательств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- руководитель подразделений;
- специалист ОК (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.

Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до директора ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска», который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникших (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции в ОГКУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Малютка» г. Братска».

Участие работника подавшего сведения о возникших (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов. Решение комиссии оформляется протоколом.

Подготовил:
Специалист по ОТ
Чурпий Д.А.

