ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
«БАТАЙСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ»

Локальный акт №74
к уставу ГКУСО РО
Батайского центра помощи детям

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУСО РО
Батайского центра помощи детям
_____ О.П. Пащенко
приказ №38 от 11.01.2021

ПОЛОЖЕНИЕ
«О конфликте интересов в государственном казенном учреждении социального обслуживания Ростовской области центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Батайский центр помощи детям»

СОГЛАСОВАНО и ОДОБРЕНО
на педагогическом совете
ГКУСО РО
Батайского центра помощи детям

протокол № 1 от 11.01.2021

СОГЛАСОВАНО и ОДОБРЕНО
решением Совета трудового коллектива
ГКУСО РО
Батайского центра помощи детям

протокол № 1 от 11.01.2021

г. Батайск

1. Общие положения

1. Настоящее Положение «О конфликте интересов в государственном казенном учреждении социального обслуживания Ростовской области центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Батайский центр помощи детям» (далее - Положение) определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Батайский центр помощи детям (далее – центр помощи детям) в ходе выполнения ими профессиональной деятельности. Положение разработано в соответствии с действующими нормативно-правовыми документами Российской Федерации и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.
2. Настоящее Положение является внутренним документом центра помощи детям, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников центра с другими участниками производственных отношений, профилактики конфликта интересов, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами центра помощи детям.
4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами центра помощи детям, способное привести к причинению вреда его имуществу и (или) деловой репутации.
5. Под личной заинтересованностью работника Организации понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
   Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками центра помощи детям и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с центром помощи детям на основе гражданско-правовых договоров.
6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в центре помощи детям положены следующие принципы:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для центра помощи детям при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4 соблюдение баланса интересов центра помощи детям и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, кото-

рый был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) центром.

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

3.1 В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами центра помощи детям без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.1.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4.1.4 раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в центре помощи детям.

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

4.3 Руководителем центра помощи детям из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4 В центре помощи детям для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5 Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем центра помощи детям.

4.6 Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемой комиссией, в состав которой включаются представители администрации и сотрудник, входящие в состав общественных форм управления.

4.7 Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.8 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для центра помощи детям рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.9 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.10 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.11 В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

4.11.2 добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от уча-

стия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

4.11.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

4.11.5 перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.11.6 передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.11.7 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами центра помощи детям;

4.11.8 увольнение работника из центра помощи детям по инициативе работника;

4.11.9 увольнение работника по инициативе администрации центра помощи детям за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.12 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 центра помощи детям.

4.13 При возникновении ситуации конфликта интересов должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

4.14 При раскрытии конфликта интересов обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники центра помощи детям и иные участники трудовых отношений.

4.15 При возникновении конфликта интересов ведется следующая документация: журнал регистрации случаев возникновения конфликта интересов, уведомление работника о возможности возникновения конфликте интересов или о его возникновению (форма ведения журнала и форма уведомления утверждается на заседании комиссии по разрешению конфликта интересов).

5. Заключительные положения

5.1 Настоящее Положение утверждается на заседаниях коллективных органов государственно-общественного управления центра помощи детям и вступает в силу с момента его утверждения.

5.2 Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением коллегиальных органов государственно-общественного управления.

5.3 Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.