

ГКУСО «ЦССВ г. Миасса»

ПРИКАЗ

09.01.2023 г.

№ 11-ОД

«Об утверждении Положения о конфликте интересов в Государственном казенном учреждении социального обслуживания «Центр содействия семейному воспитанию г. Миасса»

В целях реализации Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и проведения профилактических мероприятий по противодействию коррупции,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в Государственном казенном учреждении социального обслуживания «Центр содействия семейному воспитанию г. Миасса».
2. Специалисту по кадрам Калинкиной О.С. ознакомить с данным приказом под роспись работников Государственного казенного учреждения социального обслуживания «ЦССВ г. Миасса».
3. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор  
ГКУСО «ЦССВ г. Миасса»



Н.В. Виноградова

**Положение**  
**о конфликте интересов в Государственном казенном учреждении социального**  
**обслуживания**  
**«Центр содействия семейному воспитанию г. Миасса»**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр содействия семейному воспитанию г. Миасса» (далее – Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения принято настоящее Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими своих трудовых обязанностей.

Положение о конфликте интересов разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

**1. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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 урегулирование;
- 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 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. Порядок предотвращения, раскрытия, урегулирования конфликта интересов

В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов учреждения;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики, обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

Данный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

В деятельности учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками учреждения в ходе своей текущей деятельности.

В целях выявления конфликта интересов учреждение обеспечивает учет всей входящей корреспонденции. В случае, если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- директора,
- руководителя подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения директора учреждения.

При урегулировании конфликта интересов:

Директор учреждения и работники учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников учреждения.

Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать Директора учреждения о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

В случае получения информации о наличии конфликта интересов Директор учреждения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов, во взаимодействии с Юрисконсультотом подготавливает предложения по его урегулированию.

Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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 из организации 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.

В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.

Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

#### **5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие Директор Учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и т.д.

#### **6. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения.**

Директор и работники независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Положения.

Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Директору ГКУСО «ЦССВ г. Миасса»  
Виноградовой Н.В.

от \_\_\_\_\_  
ФИО

\_\_\_\_\_  
должность

\_\_\_\_\_  
контактный телефон

## УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении (возможности возникновения) личной заинтересованности,  
которая приводит или может привести к конфликту интересов

В соответствии с пунктом 3 статьи 19 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ  
«О государственной гражданской службе», статьями 10, 11 Федерального закона от  
25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции» сообщаю, что:

1. \_\_\_\_\_  
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта  
интересов)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_  
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно  
влияет личная заинтересованность)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_  
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

" " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись, фамилии и инициалы)