

Государственное автономное учреждение социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Доверие»
Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан
в городском округе «город Набережные Челны»
423800, г.Набережные Челны, ул.М.Джалиля, д.48, тел. 70-31-03

ПРИКАЗ

25.07. 2018 г.

№ 66А

Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном автономном учреждении социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Доверие» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в городском округе «город Набережные Челны»

Руководствуясь Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном автономном учреждении социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Доверие» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в городском округе «город Набережные Челны» (далее – Положение).

2. Специалисту по кадрам Максимовой-Геффеле Л.В. ознакомить работников с Положением под подпись в Журнале ознакомления с локальными нормативными актами Учреждения.

3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой».

Директор



Э.Р. Мифтахова

Утверждено
приказом ГАУСО «КЦСОН «Доверие»
МТЗ и СЗ РТ в городском округе
«город Набережные Челны»
от 25.07 2018 г. № 66 А

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Государственном автономном учреждении социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Доверие»
Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан
в городском округе «город Набережные Челны»

I. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Доверие» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в городском округе «город Набережные Челны» (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, приказами Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Учреждения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Целью Положения является урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

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

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении 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 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.

III. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета 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.

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов и его урегулирования

4.1. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов, работник Учреждения обязан уведомить работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

4.2. Информация о возникшем или о возможности возникновения конфликта интересов представляется в виде Уведомления о возникновении конфликта интересов (Приложение № 1) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Уведомление о возникновении конфликта интересов (далее – Уведомление) подается на имя директора.

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

- заместители директора;
- заведующие отделениями;
- специалист по кадрам;
- лицо, ответственное за антикоррупционную деятельность.

4.6. Уведомление в течение одного рабочего дня подлежит регистрации сотрудником Отдела кадров Учреждения в Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение № 2), который должен быть прошит, пронумерован и заверен печатью.

4.7. Директор Учреждения передает Уведомление на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции в Учреждении (далее – Комиссия по противодействию коррупции).

Комиссия по противодействию коррупции тщательно проверяет содержащуюся в Уведомлении информацию с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящих форм урегулирования конфликта интересов.

V. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. По результатам рассмотрения содержащейся в Уведомлении информации Комиссия по противодействию коррупции может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеется и использовать различные способы его урегулирования, в том числе:
 - ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника Учреждения;
 - временное отстранение работника Учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
 - перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работника Учреждения от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
 - увольнение работника Учреждения по собственному желанию;
 - увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя за непринятие им мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

5.2. Приведенные перечень способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае могут быть найдены иные способы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

VI. Заключительные положения

6.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о предотвращении и
урегулировании конфликта интересов в
ГАУСО «КЦСОН «Доверие» МТЗ и СЗ РТ в
городском округе «город Набережные Челны»

Директору ГАУСО «КЦСОН «Доверие»
МТЗ и СЗ РТ в городском округе
«город Набережные Челны»
Э.Р. Мифтаховой

(Ф.И.О. заявителя)

(должность)

Уведомление о возникновении конфликта интересов

Сообщаю о возникновении ситуации, состоящей в следующем _____

(описываются обстоятельства, которые привели или могут привести к конфликту интересов)

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

/ _____
(расшифровка подписи)

