

Областное казенное учреждение социального обслуживания населения
системы социального обеспечения «Льговский межрайонный центр
социальной помощи семье и детям»

ПРИКАЗ

г. Льгов

№ 115

от «29» декабря 2017 г.

**Об утверждении Положения
о выявлении и урегулировании
конфликта интересов сотрудников
ОКУ «Льговский центр соцпомощи»**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.), Закона Курской области от 11 ноября 2008 г. № 85-ЗКО «О противодействии коррупции в Курской области», а так же в целях проведения профилактических мероприятий по противодействию коррупции в ОКУ «Льговский центр соцпомощи» **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов сотрудников ОКУ «Льговский центр соцпомощи».
2. Контроль за исполнением данного приказа возложить на Лукиных Л. И., заместителя директора по социальной работе, Сохину Е. А., заместителя директора по воспитательной и реабилитационной работе.

С приказом ознакомлены:

М.И. Лукиных
Е.А. Сохина

Директор



О. А. Тестоедова

Специалист по кадрам
М.В. Воеводина
29.12.2017г.

Утверждено
приказом ОКУ «Льговский
центр соцпомощи»
от «29» 12. 2017 г. № 115

П О Л О Ж Е Н И Е

**О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ
ОКУ «ЛЬГОВСКИЙ ЦЕНТР СОЦПОМОЩИ»**

1. Общие положения

1.1 Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными действующими нормативными актами и устанавливает порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов, возникающих у сотрудников учреждения в ходе выполнения ими трудовых (должностных) обязанностей.

1.2 Целью Положения является регулирования, выявление и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

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

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

1.5 Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника, родителей (законных представителей) воспитанников.

1.6 Под личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав

для себя или для третьих лиц.

1.7 Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.8 Ответственным лицом в учреждении за организации работы по выявлению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор учреждения.

2. Основные принципы управления конфликта интересов

2.1 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

3.1 Работники учреждения 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 (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 раскрытия конфликта интересов работников учреждения и порядок его урегулирования

4.1 Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения могут использовать следующие способы:

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

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

4.3 Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулировании конфликта интересов.

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

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

- заместители директора;
- руководители структурных подразделений;
- специалист по кадрам (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.

5.2 Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

5.3 Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

5.4 Рассмотрение полученной информации проводится комиссией учреждения по противодействию коррупции.

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

5.6 Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор учреждения в течении трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.