

## **Положение о конфликте интересов ГАУ «КЦСОН Ленинского района г. Екатеринбурга»**

### **1. Цели и задачи Положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в ГАУ «КЦСОН Ленинского района г. Екатеринбурга» (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона РФ № 273-ФЗ от 25.12.2008г «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Работники учреждения должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе учреждения.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего учреждение.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений учреждения.

1.5. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение директором учреждения и работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;

- утверждение и поддержание организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным вопросам, с использованием всей имеющейся в учреждении информации;

- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: директор учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) учреждения, с которыми директор учреждения и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

1.6. В целях предотвращения конфликта интересов директор учреждения и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами учреждения;

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава учреждения, локальных нормативных актов учреждения, настоящего Положения о конфликте интересов;

– при принятии решений по кадровым, организационным, финансовым, материальным вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

– уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

– обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждения;

– исключить возможность вовлечения учреждения, директора учреждения и работников в осуществление противоправной деятельности;

– обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

– обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

– своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

– соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения;

– предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

– обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества учреждения;

– обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны учреждения, директора учреждения и работников.

1.7. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.8. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов директору учреждения и Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

1.9. Комиссия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов действует в соответствии с Положением о Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.10. В учреждении не допускается работать гражданам, состоящим в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) если их трудовая деятельность связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. В случае выявления данного факта, он подлежит рассмотрению Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.11. Для исключения конфликта интересов, граждане, при приеме на работу, обязаны уведомить работодателя о том, что в учреждении уже работают их близкие родственники или свойственники (родители, супруги, дети, братья, сестры а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей).

1.12. В случае, если работнику учреждения стало известно о трудоустройстве его близкого родственника или свойственника (родители, супруги, дети, братья, сестры а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) в учреждение, он обязан немедленно уведомить Комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов о данном факте.

1.13. Особенности регулирования трудоустройства претендентов на вакантную должность, являющихся близкими родственниками или свойственниками (родители, супруги, дети, братья, сестры а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) директора учреждения:

1.13.1. В случае, если претендент на вакантную должность является близким родственником или свойственником (родители, супруги, дети, братья, сестры а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) директора учреждения, то директор учреждения до трудоустройства претендента подает запрос в Комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов о согласовании трудоустройства такого претендента.

1.13.2. В случае если Комиссия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов установит, что в трудоустройстве претендента, являющегося близким родственником или свойственником (родители, супруги, дети, братья, сестры а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) директора учреждения, личная заинтересованность директора учреждения, которая может привести к конфликту интересов, отсутствует, то Комиссия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов составляет запрос о согласовании трудоустройства такого претендента в Комиссию Министерства социальной политики Свердловской области по противодействию коррупции. К запросу прилагаются копии протокола и заключения Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.13.3. Трудоустройство претендента на вакантную должность являющегося близким родственником или свойственником (родители, супруги, дети, братья, сестры а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) директора учреждения возможно при соблюдении двух условий:

1. Отсутствие у вакантной должности непосредственной подчиненности или подконтрольности директору учреждения;

2. Отсутствие личной заинтересованности директора учреждения, которая может привести к конфликту интересов. Данное условие подтверждается решениями Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов ГАУ «КЦСОН Ленинского района г. Екатеринбурга» и Комиссии Министерства социальной политики Свердловской области по противодействию коррупции.

1.14. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе работника 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;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнении работника из учреждения по инициативе самого работника.