

АДМИНИСТРАЦИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОТДЕЛ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ПО ПЕТУШИНСКОМУ РАЙОНУ»**

ПРИКАЗ

от 30.12.2016

г. Петушки

№ 82

*Об утверждении Положения
о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов в ГКУ
ОСЗН по Петушинскому району*

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты 08 ноября 2013 года, приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГКУ ОСЗН по Петушинскому району (прилагается).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора

И.В. Ригачева



Приложение
к приказу ГКУ ОСЗН по
Петушинскому району
от 30.12.2016 года № 82

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в
государственном казенном учреждении Владимирской области «Отдел
социальной защиты населения по Петушинскому району»**

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Владимирской области «Отдел социальной защиты населения по Петушинскому району» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. 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 reputационных 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).

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

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в устной форме с последующей фиксацией при необходимости в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора Учреждения.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы уполномоченный может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Уполномоченный также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать по согласованию с директором учреждения различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. 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 Учреждения.

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

Положением устанавливаются следующие 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.

6. Порядок сотрудничества с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности ГКУ ОСЗН по Петушинскому району декларируемым антикоррупционным стандартам деятельности.

Данное сотрудничество осуществляется в различных формах.

- ГКУ ОСЗН по Петушинскому району принимает на себя обязательство сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых ГКУ ОСЗН по Петушинскому району (работникам) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно ГКУ ОСЗН по Петушинскому району или лицу ответственному за предупреждение и противодействие коррупции.

- ГКУ ОСЗН по Петушинскому району берет на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной информации о подготовке или совершению коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами проявляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности ГКУ ОСЗН по Петушинскому району по вопросам предупреждения и противодействие коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно – розыскные мероприятия.

Исполнительному органу ГКУ ОСЗН по Петушинскому району и работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

Исполнительный орган ГКУ ОСЗН по Петушинскому району и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

Все письменные обращения к представителям правоохранительных органов готовятся инициаторами обращений – работниками, предоставляются на согласование исполнительному органу ГКУ ОСЗН по Петушинскому району, без визы исполнительного органа ГКУ ОСЗН по Петушинскому району письменные обращения не допускаются.