



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГБУСО МО
«Химкинский комплексный кризисный
центр помощи женщинам «Спасение»
от 01.04.2019 г. № 34
/Шумаева Е.В./

ПОЛОЖЕНИЕ о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у сотрудников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Химкинский комплексный кризисный центр помощи женщинам «Спасение», созданного для выполнения задач, поставленных перед Министерством социального развития Московской области в ходе исполнения ими трудовых функций.

2. Настоящее Положение распространяется на директора, заместителя директора, главного бухгалтера, работников контрактной службы (контрактного управляющего) организации, а также на работников организации, должности которых включены в перечень должностей учреждения, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее – сотрудники учреждения).

3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на должностное лицо учреждения, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

4. Урегулирование конфликта интересов в организации осуществляется на основе следующих принципов:

- обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
- индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- соблюдение баланса интересов учреждения и ее работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудников учреждения от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждения.

III. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов

5. В случае возникновения или возможного возникновения у сотрудника учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также, если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в учреждении, сотрудник учреждения

подает на имя директора Центра «Спасение» уведомление (приложение к настоящему Положению).

6. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению директором Центра «Спасение» должностным лицом учреждения, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

8. По результатам рассмотрения должностным лицом Центра «Спасение», ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивационное заключение.

9. В мотивационном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

10. Мотивационное заключение и другие материалы в течении 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются директору Центра «Спасение».

11. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

12. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор учреждения.

13. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) Центр «Спасение» не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом центральный исполнительный орган государственной власти Московской области, государственный орган Московской области, осуществляющий функции и полномочия учредителя и орган Московской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

14. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ограничение доступа сотрудника Центра «Спасение» к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- отстранение (постоянно или временно) сотрудника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- пересмотр и изменение трудовых функций сотрудника учреждения;
- временное отстранение сотрудника учреждения от должности;
- перевод сотрудника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника учреждения от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Организация в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Приложение
к Положению о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов

Директору ГБУСО МО
«Химкинский комплексный кризисный
центр помощи женщинам «Спасение»
_____ Е.В. Шумаевой

от _____
(Ф.И.О. работника, должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть)

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника учреждения предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

_____ 20__ г.