



Утверждаю
Директор КГБУ «Павловский центр помощи
детям, оставшимся без попечения родителей»
О.А. Закусило
Приказ №46 «14» февраля 2024г.

Приложение №3

ПОЛОЖЕНИЕ
**о конфликте интересов работника краевого государственного
бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей «Павловский центр помощи детям,
оставшимся без попечения родителей»**

1. Общее положение

1.1. Положение о конфликте интересов работника КГБУ «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Положение - это локальный нормативный правовой акт учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников КГБУ «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее - Учреждение) между собой, профилактики конфликта интересов, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность (прямая или косвенная) личности, замещающего должность, замещение которой предусматривает принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на ненадлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы

2.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Обязанности работников

3.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта

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

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5. Обязательство Учреждения

- 5.1. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация о конфликте интересов проверяется комиссией по профилактике коррупционных или иных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 5.2. В случае если проверка подтвердит наличие конфликта интересов, для его разрешения могут использоваться различные способы, в том числе:
- 5.2.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 5.2.2. 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;
- 5.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 5.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 5.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 5.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 5.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- 5.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- 5.9. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 5.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

6. Урегулирование конфликта интересов

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

7. Ситуации конфликта интересов

- 7.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:
- 7.1.1. Получение подарка и (или) услуги;
- 7.1.2. Небескорыстное использование возможности (услуг и др.) лиц, обратившихся за государственной услугой, либо контрагентов в договорных отношениях;
- 7.1.3. Непредставление государственным служащим сведений либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также представления заведомо ложных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

7.1.4. Неисполнение государственным служащим обязанности уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, нарушение установленных законом запретов и ограничений.

8. Предотвращение конфликта интересов

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам учреждения необходимо следовать кодексу этики и служебного поведения работника краевого государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

8.2. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе в письменной форме обратиться в комиссию по предупреждению и противодействию коррупции в Учреждении.