



ДТиСЗН Костромской области
Областное государственное казенное учреждение
«Центр социальных выплат»
(ОГКУ «ЦСВ»)



УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГКУ «ЦСВ»
М.А. Фомина
« 14 » 20 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ в областном государственном казенном учреждении «Центр социальных выплат»

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в областном государственном казенном учреждении «Центр социальных выплат» (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Костромской области от 10 марта 2009 года № 450-4-ЗКО «О противодействии коррупции в Костромской области», положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом областного государственного казенного учреждения «Центр социальных выплат» (далее – ОГКУ «ЦСВ», учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОГКУ «ЦСВ» (далее – работники) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.4. Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Положение разработано и утверждено с целью предотвращения (урегулирования) конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для организации.

1.6. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.7. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций.

1.8. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОГКУ «ЦСВ»

2.1. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. 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 случая возникновения конфликта интересов;
- 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) в организации.

3. Ситуации возникновения конфликта интересов

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам учреждения или когда посторонняя по отношению к учреждению деятельность занимает рабочее время сотрудника.

Например:

3.1. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, имеющей деловые отношения с учреждением, в котором трудоустроен работник (либо работник намеревается установить такие отношения). Способы урегулирования: рекомендовать работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет функции руководителя. Способы урегулирования: рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение его должностных обязанностей.

3.5. Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника. Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

3.6. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

3.7. Для предотвращения конфликта интересов работникам учреждения необходимо следовать настоящему Положению и иным правовым актам организации в сфере противодействия коррупции.

4. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов

4.1. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов ОГКУ «ЦСВ»:

- при приеме работника на работу, а также в течение его трудовой деятельности в ОГКУ «ЦСВ», обеспечивает ознакомление с настоящим Положением, иными правовыми актами ОГКУ «ЦСВ» в сфере противодействия коррупции и с вносимыми в них изменениями;
- обеспечивает сохранность персональных данных;
- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений, установленных нормативными правовыми актами в сфере противодействия коррупции и настоящим Положением.

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов работники обязаны:

- незамедлительно сообщить информацию о потенциальном конфликте интересов или о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов; при приеме на работу указанная информация сообщается главному специалисту, ответственному за ведение кадрового делопроизводства, при изменении обязанностей работника, назначение на новую должность или возникновении другой ситуации информация сообщается непосредственному руководителю;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными правовыми актами антикоррупционной направленности, действующими в учреждении;

- сообщать своему непосредственному руководителю о возникновении обстоятельств, препятствующих надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению ими трудовых обязанностей;

- соблюдать режим защиты информации;

- при выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми может быть связана личная заинтересованность работника;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший реальный или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- руководитель учреждения, в случае возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан в письменной форме уведомить директора департамента по труду и социальной защите населения Костромской области.

4.3. Работникам учреждения запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортные расходы и иные вознаграждения).

Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями и иные случаи, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов работников ОГКУ «ЦСВ» и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. Виды раскрытия конфликта интересов работником:

- 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.

5.2. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан сообщить о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме, указанной в приложении к настоящему Положению. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляют главный специалист, ответственный за ведение кадрового делопроизводства (при приеме на работу) или непосредственный руководитель работника, который, в свою очередь, обязан незамедлительно довести указанную информацию до сведения директора ОГКУ «ЦСВ» по форме согласно приложению к настоящему Положению.

5.5. Директор ОГКУ «ЦСВ» в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, создает комиссию по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

5.6. Рассмотрение ситуации о конфликте интересов осуществляется Комиссией, которая является коллегиальным органом, состав Комиссии

определяется приказом директора ОГКУ «ЦСВ» и не может составлять менее пяти человек, включая председателя, заместителя председателя и секретаря.

5.7. В заседании Комиссии в обязательном порядке принимают участие следующие лица: лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ОГКУ «ЦСВ»; работник (за исключением случая, если работник в письменной форме отказался от участия в заседании Комиссии) и непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов; специалист, ответственный за ведение кадрового делопроизводства; представитель представительного органа работников (при наличии). В каждом конкретном случае директор ОГКУ «ЦСВ» может привлечь к участию в заседании Комиссии иных лиц.

5.8. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член Комиссии в обсуждении конфликта интересов участия не принимает.

5.9. Основаниями для проведения заседания Комиссии являются получение председателем Комиссии от директора ОГКУ «ЦСВ» сведений:

- о конфликте интересов в результате раскрытия информации самим работником;

- о конфликте интересов в результате проведенных контрольных мероприятий, проверок, служебных расследований.

5.10. Председатель Комиссии при поступлении к нему информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии:

- в 3-дневный срок назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее семи дней со дня поступления указанной информации;

Организует уведомление работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о конфликте интересов.

5.11. ОГКУ «ЦСВ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.12. По итогам рассмотрения вопроса о наличии или отсутствии конфликта интересов Комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником или выявлены в результате контрольных мероприятий, не является конфликтом интересов, и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов имеет место, в связи с чем необходимо принять меры к разрешению такого конфликта.

5.13. Способы разрешения конфликта интересов являются:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ 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;

- 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 интересов;

- прекращение трудовых отношений между ОГКУ «ЦСВ» и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

5.14. Перечень способов разрешения конфликта интересов, указанный в пункте 5.13. Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае Комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.15. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены Комиссии, принимавшие участие в ее заседании.

5.16. Член Комиссии, не согласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым должен быть ознакомлен работник.

5.17. В случае установления Комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника информация об этом представляется директору ОГКУ «ЦСВ» для решения вопроса о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.18. В случае установления Комиссией факта совершения работником действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, информация об этом передается лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ОГКУ «ЦСВ», которое обязано направить такую информацию и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы в 3-дневный срок, а при необходимости – незамедлительно.

5.19. Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о конфликте интересов.

5.20. Уведомление руководителя учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, может быть рассмотрено на комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих департамента по труду и социальной защите населения Костромской области и урегулированию конфликта интересов.

6. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных положением

6.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в ОГКУ «ЦСВ» работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за профилактику антикоррупционных и иных правонарушений в ОГКУ «ЦСВ» и Комиссию по урегулированию конфликта интересов..

6.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;
- право требовать предоставления работниками учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками учреждения условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление директора ОГКУ «ЦСВ» о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

7. Меры ответственности

7.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Форма уведомления о возникновении конфликта интересов

(отметка об ознакомлении)

Директору ОГКУ «ЦСВ»

от _____

(Ф.И.О., должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

В соответствии с ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов)

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

К

уведомлению

прилагаю

(материалы, подтверждающие обстоятельства возникновения личной заинтересованности или конфликта интересов, либо иные материалы, имеющие отношение к данным обстоятельствам)

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)