

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном казенном учреждении Республики Крым «Центр социальных выплат, модернизации и укрепления материально-технической базы учреждений социального обеспечения и занятости Республики Крым»

1. Общие положения

1. Данное Положение устанавливает правила предотвращения и разрешения конфликтов интересов, с которыми могут столкнуться работники Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр социальных выплат, модернизации и укрепления материально-технической базы учреждений социального обеспечения и занятости Республики Крым» (далее – Учреждение) при выполнении своих служебных обязанностей.

2. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, работодателем для которых является директор Учреждения.

3. В рамках данного Положения под "конфликтом интересов" понимается явление, определение которого закреплено в российском законодательстве, направленном на борьбу с коррупцией.

- Аналогично, "личная заинтересованность" работника трактуется в соответствии с законодательными нормами Российской Федерации в области противодействия коррупции.

- Учреждение, внедряет меры по урегулированию конфликтов интересов и разрабатывает соответствующие внутренние документы, ключевым ориентиром при определении понятия "конфликт интересов" служат нормативные правовые акты, регулирующие трудовую деятельность в Учреждении.

2. Принципы урегулирования конфликта интересов

4. Процесс урегулирования конфликтов интересов в Учреждении строится на следующих основополагающих принципах:

1) **Активное информирование:** Каждый работник несет ответственность за своевременное и добровольное раскрытие информации о возникшем или потенциальном конфликте интересов.

2) **Персональный подход:** Каждый выявленный конфликт интересов подлежит индивидуальному анализу и его урегулированию.

3) **Режим конфиденциальности:** Информация, связанная с раскрытием и урегулированием конфликтов интересов, обрабатывается с соблюдением строгой конфиденциальности.

4) **Сбалансированное решение:** При разрешении конфликта интересов достигается компромисс, учитывающий интересы как Учреждения, так и ее работников.

5) Гарантия защиты: Работники, добросовестно сообщившие о конфликте интересов и содействовавшие его устранению, находятся под защитой от любых неблагоприятных последствий.

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

5. При возникновении или вероятности возникновения у работника личной заинтересованности, которая влечет или может повлечь за собой конфликт интересов при исполнении им своих должностных обязанностей, работник обязан направить уведомление.

Данное уведомление, составленное на имя директора Учреждения по форме, приведенной в приложении к настоящему Положению, направляется должностному лицу Учреждения, уполномоченному на профилактику коррупционных и иных правонарушений (далее – уведомление).

6. Ответственное лицо обязано зарегистрировать поступившее уведомление в день его получения в соответствующем журнале.

Работник, подавший уведомление, получает его копию с отметкой о регистрации, либо копия направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

7. Предварительное рассмотрение уведомлений возлагается на ответственное лицо. В рамках данного этапа ответственное лицо вправе инициировать собеседование с заявителем (работником, направившим уведомление) и получать у него письменные пояснения по обстоятельствам, изложенным в уведомлении, в соответствии с установленными процедурами.

8. Результатом предварительного рассмотрения уведомления ответственным лицом является подготовка мотивированного заключения. В течение семи рабочих дней с момента получения уведомления, ответственное лицо обязано представить директору Учреждения это заключение, само уведомление и все сопутствующие материалы, полученные на этапе предварительного рассмотрения.

9. По решению директора Учреждения, уведомления, заключения и прочие материалы могут быть переданы в комиссию по противодействию коррупции в Учреждении. Данная комиссия рассматривает вопросы соблюдения лицами, занимающими отдельные должности в Учреждении установленных антикоррупционных ограничений и обязанностей.

10. По итогам рассмотрения поступившего уведомления, директор Учреждения принимает одно из следующих решений:

а) устанавливает отсутствие конфликта интересов у работника, направившего уведомление, в процессе исполнения им трудовых обязанностей;

б) устанавливает наличие или потенциальное наличие конфликта интересов у работника, направившего уведомление, вследствие его личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей;

в) устанавливает факт нарушения работником, направившим уведомление, установленных процедур урегулирования конфликта интересов.

11. В ситуации, когда принимается решение, описанное в подпункте "б" пункта 10 данного Положения, на директора возлагается обязанность предпринять меры для предотвращения или урегулирования конфликта интересов. Альтернативно, он может рекомендовать работнику, направившему уведомление, самостоятельно принять необходимые меры.

12. В случае, если будет принято решение, соответствующее подпункту "в" пункта 10. данного Положения, директор применяет к работнику конкретную меру ответственности.

13. Комиссия рассматривает уведомления и принимает по ним решения в порядке, установленном приказом Учреждения.

14. В течение трех рабочих дней после рассмотрения уведомления и принятия решения, Учреждение должно проинформировать Министерство труда и социальной защиты Республики Крым, которое выступает учредителем Учреждения, а также соответствующий орган Республики Крым по борьбе с коррупцией и иными правонарушениями.

4. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

15. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов, директором Учреждения принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника к определенной информации, которая непосредственно или косвенно связана с его личными (частными) интересами;
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- отказ работника организации в добровольном порядке или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;
- временное отстранение работника от выполнения его трудовых обязанностей в случае, если его личные интересы конфликтуют с его служебными задачами;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного (частного) интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника по инициативе директора за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

16. В зависимости от конкретной ситуации директор Учреждения использует различные методы для предотвращения или разрешения конфликта интересов, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации и Республики Крым.