

РАССМОТРЕНО
на собрании трудового коллектива
МБУ ЦППМСП «Доверие»
Протокол № 1
25.01.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ЦППМСП «Доверие»
С.В. Кузьмина
2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
Муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»
Волжского муниципального района Республики Марий Эл.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) в Муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» Волжского муниципального района Республики Марий Эл (далее - Центр) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013г. №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции».

1.2. Целью Положения являются регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Центра и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Центра.

1.3. Основной задачей данного Положения является ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

1.4. Используемые в положении понятия и определения:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Центра) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника

(представителя Центра) и правами и законными интересами Центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Центра, работником (представителем Центра) которого он является. Личная заинтересованность работника (представителя Центра) - заинтересованность работника (представителя Центра), связанная с возможностью получения работником (представителем Центра) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Центра, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающее у работников Центра в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.1. Круг лиц, подпадающий под действие Положения.

- Действие Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

- Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Центром, в качестве совместителей и др.

1.2. Срок действия настоящего Положения с момента его утверждения и до принятия нового.

2. Основные принципы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Центре.

2.1. Положение определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Центре.

2.2. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Центре положены следующие принципы:

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Центром.

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

3.1. Для раскрытия конфликта интересов работником Центра могут использоваться следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

3.3. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.4. Центр принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом, с целью оценки серьёзности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов. Следует иметь ввиду, что в итоге этой работы Центр 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.

3.6. В случае когда, конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Центр использует следующие способы, в том числе:

- ограничение доступ работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Центра 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 изменения функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;
- увольнение работника из Центра по инициативе работника;
- 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.

3.7. Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае между Центром и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае,

3.9. Если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликтов интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

4. Обязанность работников Центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

4.1. Работники Центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра, без учёта 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;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом этики и служебного поведения работников Центра, настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

5. Меры по разрешению конфликта интересов.

5.1. В Центре предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2. Поступившая информация проверяется директором Центра либо уполномоченным на то лицом, с целью оценки серьёзности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются способы их разрешения, указанные в п.3.6. настоящего Положения.

5.4. Ситуация, сведения о которой не были предоставлены работником, не

являются конфликтом интересов, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

6. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

6.1. Должностными лицами, ответственными за приём сведений о возникающих конфликтах интересов, является:

- директор Центра;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Центре.

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Центра, который назначает срок её рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих конфликтов интересов не может превышать трёх рабочих дней.

6.3. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией создаваемой директором Центра, в состав которой в обязательном порядке входят:

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции;
- директор.

6.4. Участие работника подавшего сведения о возникающих конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

6.5. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего конфликта интересов или об его отсутствии.

6.6. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Центра. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

6.7. Окончательное решение о способе разрешения возникшего конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Центра в течении трёх рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

7. Ответственность работников Центра за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

7.1. За не соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов работники Центра несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.