

МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СОЛНЕЧНОГОРСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО
ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ»

ПРИКАЗ

г. Солнечногорск

12 января 2015 года

№ 9/2

Об утверждении локальных актов

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях профилактики коррупции в ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 12 января 2015 года следующие локальные акты:

- Антикоррупционную политику Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Солнечногорский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (Приложение 1)

- Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников Учреждения (Приложение № 2).

- Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (Приложение № 3).

2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

Молчанова

С.И. Молчанова

СОГЛАСОВАНО



Председатель профкома
ГБУСО МО «Солнечногорский

О.И. Головко

УТВЕРЖДАЮ:



Директор ГБУСО МО
Солнечногорский ЦСО»

С.И. Молчанова

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Московской области «Солнечногорский центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов

I. Общие положения

1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее - Политика) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Солнечногорский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее – Учреждение), соблюдение норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

2. В настоящем документе используются следующие термины и их определения.

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных действий от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Целью настоящей Политики является разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер по предупреждению, устранению (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию, формированию антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников Учреждения к коррупционным проявлениям.

Задачами антикоррупционной политики Учреждения являются:

- устранение причин, порождающих коррупцию, и противодействие условиям, способствующим её проявлению;
- минимизация риска коррупционных действий и потерь от них;
- увеличение выгод от действий в рамках закона и во благо общественных интересов;
- вовлечение гражданского общества в реализацию антикоррупционной политики;
- формирование нетерпимости по отношению к коррупционным действиям.

К принципам антикоррупционной политики Учреждения относятся:

- принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении повседневной деятельности, в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов государственной власти, самоуправления, своими работниками и иными лицами;
- принцип личного примера руководства. Руководитель Учреждения и иные руководящие работники Учреждения должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением, создавать внутриорганизационную систему предупреждения и противодействия коррупции;
- приоритет мер предупреждения коррупции и нравственных начал борьбы с коррупцией;
- недопустимость установления привилегий и иммунитетов, ограничивающих ответственность или усложняющих порядок привлечения к ответственности определенной группы работников Учреждения, совершивших коррупционные правонарушения;
- недопустимость ограничения доступа к информации о фактах коррупции и мерах антикоррупционной политики;
- мониторинг и контроль. Учреждение осуществляет мониторинг коррупционных рисков, в том числе причин и условий коррупции, в деятельности по осуществлению закупок для нужд учреждения и устранения выявленных коррупционных рисков;
- информирование и обучение. Учреждение размещает настоящую Политику в свободном доступе на сайте учреждения в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, и содействует повышению общего уровня антикоррупционной культуры работников путем информирования и обучения.

II. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Настоящая Политика предназначена для использования работниками Учреждения, ответственными за реализацию мер по противодействию коррупции, в части соблюдения принципов и требований настоящей Политики и ключевых норм применимого антикоррупционного законодательства.

Кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Принципы и требования настоящей Политики распространяются на контрагентов, а также на иных лиц в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из действующего законодательства.

**Должностные лица учреждения,
ответственные за реализацию антикоррупционной политики и их обязанности,
связанные с предупреждением и противодействием коррупции**

Эффективное управление антикоррупционной деятельностью учреждения достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

Руководитель Учреждения:

- утверждает настоящую Политику;
- рассматривает и утверждает изменения и дополнения к Политике;
- контролирует общие результаты внедрения и применения Политики;
- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики;
 - организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
 - оказывает содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
 - оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
 - осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждении.

Юрисконсульт:

- разрабатывает и представляет на утверждение руководителю Учреждения проекты локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
 - осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками учреждения, и уведомлений о конфликте интересов работников учреждения;

Руководители структурных подразделений (главный бухгалтер, заведующие отделениями):

- обеспечивают соблюдение работниками Учреждения требований антикоррупционной политики Учреждения;
- принимают меры по выявлению и устраниению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов и его урегулированию;
- оказывают работникам Учреждения консультативную помощь по вопросам этики и служебного поведения работников.

Учреждение гарантирует работникам отсутствие претензий и негативных последствий в случае раскрытия работником информации Учреждению или правоохранительным органам об известных ему фактах коррупционных правонарушений.

IV. Обязанности работников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

Работники Учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- сообщить руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Работники должны не ограничиваться обязанностями и предписаниями настоящей Политики, а предпринимать иные рекомендованные и необходимые меры для ведения системной, полномасштабной и всесторонней работы по комплексному противодействию любым возможным коррупционным проявлениям в Учреждении.

V. Перечень реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий

Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения:

- использование в Учреждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2013 г. № 793;
- разработка и внедрение Положения о конфликте интересов;
- разработка и внедрение стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников Учреждения.

Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работодателя работниками Учреждения о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;
- введение процедуры информирования работодателя о коррупционных нарушениях других работников, контрагентов и иных лиц и порядка рассмотрения таких сообщений;
- введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженных таким рискам, и разработка соответствующих антикоррупционных мер.

Обучение и информирование работников:

- ознакомление работников под роспись с нормативными документами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита учреждения требованиям Антикоррупционной политики:

- осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних антикоррупционных процедур;
- привлечение внешних независимых экспертов при принятии антикоррупционных мер.

Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

VI. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Работники Учреждения независимо от занимаемой должности несут ответственность за соблюдение принципов и требований антикоррупционной политики Учреждения.

К мерам ответственности за коррупционные проявления в Учреждении относятся меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику

Пересмотр и внесение изменений в Политику осуществляется при выявлении недостаточно эффективных положений Политики либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации в порядке, в котором принята Политика.

Согласовано:

Специалист по кадрам Сударикова Н.В.
«12» января 2015 г.

Ведущий юрисконсульт Кучаева Г.В.
«18» января 2015 г.

Приложение № 2
к приказу № 9/2 от 12.01.2015

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУСО МО

«Солнечногорский ЦСО»

Молчанова С.И.

2015 г.



**Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения
работников Государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Московской области «Солнечногорский центр
социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»**

I. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» (далее – учреждение).

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» Закона Московской области от 10.04.2009 N 31/2009-ОЗ "О мерах по противодействию коррупции в Московской области" и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права.

II. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности работник ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» руководствуется следующими принципами:

- Добросовестность – непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом.
Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.
- Прозрачность – обеспечение доступности информации о деятельности учреждения. Вся деятельность ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

- Развитие потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества.
- Соблюдение высоких этических стандартов поведения.
- Поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности.
- Следование лучшим практикам корпоративного управления.
- Создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения.
- Следование принципу добросовестной конкуренции.
- Следование принципу социальной ответственности.
- Соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств.
- Соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

III. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников учреждения недопустимо нарушение законы. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО».

Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Лица, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений, уполномочены следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, получателями социальных услуг (законными представителями).

3.5. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления услуг являются главными приоритетами в отношениях к получателям социальных услуг (законными представителями).

3.6. В отношениях с получателями социальных услуг (законными представителями) не допустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.7. В ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» не допустимы любые формы коррупции, работники учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.8. В случае принуждения работника, получателя социальных услуг (законного представителя) к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.9. В ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от использования обязательства.

3.10. В ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.11. В ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя и более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.12. В ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификации, изменения или сокрытия доказательств для расследования или совершения ложных заявлений с целью

создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по противодействию коррупции. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

IV. Обращение с подарками

4.1. В данном разделе под подарками понимается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением учреждением своей деятельности.

4.2. По отношению к подаркам в ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

4.3. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий.

Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать этот факт от других работников.

4.4. Работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

4.5. Работникам Учреждения строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

Дозволяется принимать подарки, имеющие исключительно символическое значение (цветы, конфеты).

4.6. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

V. Недопущение конфликта интересов

5.1. В ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» не желательны конфликты интересов – положения, в которых личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

5.2. Во избежание конфликта интересов, работники учреждения должны выполнять следующие требования:

5.2.1. Работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае, если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в учреждении.

5.2.2. Работник вправе использовать имущество учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

VII. Конфиденциальность

6.1. Работникам ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.

6.2. Передача информации внутри ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета ГБУСО МО
«Солнечногорский ЦСО»
О.И. Головко
2015г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБУСО
«Солнечногорский ЦСО»

С.И. Молчанова
01.01.2015г.



**Положение о мерах по предотвращению и урегулированию
конфликта интересов в
Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания
Московской области «Солнечногорский центр социального
обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»**

Настоящее положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Московской области «Солнечногорский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО») (далее – Положение) определяет в рамках реализации уставных целей и задач ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУСО МО «Солнечногорский ЦСО» (далее – Учреждение).

I. Общие положения

- 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.
- В основу работы по управлению конфликтов 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 конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов организации 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 организацией).
3. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
4. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.
5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

II. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета 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.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования

7. В Учреждении устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов:
- 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.

IV. Меры по разрешению конфликта интересов

8. В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

9. Поступившая информация проверяется директором Учреждения с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

10. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- 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;
- передача работнику принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

11. Ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.