смоленское областное государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр диагностики и консультирования»

ПРИНЯТО	УТВЕРЖДАЮ
на заседании общего собрания работников СОГБДОУ «Центр диагностики и консультирования»	Директор СОГБДОУ «Центр диагностики и консультирования»
Протокол № 1	_____/Н.Н.Лазарева
от «01» 09 2021 г.	«01» 09 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об урегулировании конфликта интересов смоленского областного государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0914C8059140272AB53DF405108A76B326BDC96A
Владелец: Лазарева Наталья Николаевна
Действителен: с 13.08.2021 до 13.11.2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов смоленского областного государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования» (далее соответственно – Положение, Центр) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Основной целью принятия настоящего Положения является определение системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Центра.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами как Центра, так и получателей услуг способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Центра, нарушающее права получателей услуг.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Центра понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также родителей, братьев, сестер, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Центра и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Основной задачей деятельности Центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является предупреждение возникновения личной заинтересованности работников Центра, которая приводит или может привести к ненадлежащему исполнению работником своих должностных обязанностей.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Центра, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.7. Все категории работников Центра, в том числе при приеме на работу, обязаны ознакомиться с настоящим Положением под поспись.

2. Основные принципы урегулирования конфликта интересов в Центра

2.1. Деятельность Центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов основывается на следующих принципах:

2.1.1. Приоритетное применение мер по профилактике и предупреждению коррупции.

2.1.2. Обязательность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов.

2.1.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.4. Конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования.

2.1.5. Соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно выявлен работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работники Центра при исполнении должностных обязанностей призваны:

3.1.1. Руководствоваться интересами Центра без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Нести личную ответственность за своевременное сообщение о выявленном или потенциальном конфликте интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Основные ситуации конфликта интересов

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых может оказаться работник Центра при исполнении им своих должностных обязанностей, являются:

4.1.1. Работник нарушает положения антикоррупционной политики Центра, а также кодекса этики и служебного поведения работников Центра.

4.1.2. Работник Центра использует возможности родителей обучающихся Центра, а также их родственников и иных законных представителей.

4.1.3. Нарушение установленного в Центра порядка приема денежных средств в случае оказания платных услуг.

5. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов

5.1. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов доводится до сведения всех работников Центра.

5.2. Выявление и урегулирование конфликта интересов осуществляется в следующих случаях:

5.2.1. При приеме на работу.

5.2.2. При назначении на новую должность.

5.2.3. При поступлении информации о возникновении личной заинтересованности работника.

5.3. Выявление сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное выявление конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4. Центром гарантируется конфиденциальность представленных сведений о возникшем конфликте интересов и его урегулировании.

5.5. Вопрос об имеющейся личной заинтересованности работника Центра, которая приводит или может привести к конфликту интересов, вносится в повестку заседания комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Центра.

5.6. Центр может использовать различные способы урегулирования конфликта интересов:

5.6.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

5.6.2. Добровольный отказ работника Центра или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые приводят или могут привести к конфликту интересов.

5.6.3. Пересмотр и изменение должностных обязанностей работника.

5.6.4. Временное отстранение работника от занимаемой должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями.

5.6.5. Перевод работника на должность, выполнение должностных обязанностей по которой не приводит к конфликту интересов.

5.6.6. Отказ работника от своей личной заинтересованности, которая приводит к конфликту интересов.

5.6.7. Увольнение работника из Центра по инициативе работника.

5.6.8. Иные способы урегулирования конфликта интересов, найденные по договоренности Центра и работника.

5.7. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личной заинтересованности работника, а также возможного имущественного и репутационного ущерба, наносимого Центру.

6. Ответственность работников за нарушение требований настоящего Положения

6.1. Работники Центра, независимо от занимаемой должности, обязаны

соблюдать требования настоящего Положения.

6.2. Работники Центра, независимо от занимаемой должности, несут дисциплинарную ответственность за нарушение требований настоящего Положения.

6.3. Ответственность за коррупционные проявления предусматривает применение к работнику мер дисциплинарной, а также уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.