

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ г. ГУКОВО»

П Р И К А З

30.12.2016

№ 111

г. Гуково

**Об утверждении Памятки типовых ситуаций конфликта интересов и
порядок их урегулирования в ГБУСОН РО «СРЦ г. Гуково»**

В целях обеспечения единого подхода к урегулированию конфликта интересов в ГБУСОН РО «СРЦ г. Гуково» и в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции»,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Памятку типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их урегулирования в ГБУСОН РО «СРЦ г. Гуково». (Приложение № 1).
2. Работникам ГБУСОН РО «СРЦ г. Гуково» руководствоваться утвержденной Памяткой с целью предотвращения конфликта интересов на рабочем месте.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директору ГБУСОН РО «СРЦ г. Гуково»



О.Л. Петухов

Памятка

«Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования в ГБУСОН РО «СРЦ г. Гуково»

В соответствии с законодательством Российской Федерации и Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» конфликт интересов представляет собой ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника учреждения и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда их правам и законным интересам.

Законодательством Российской Федерации установлена обязанность работника учреждения в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя о возможности возникновения конфликта интересов. Определение степени своей личной заинтересованности остается ответственностью самого работника учреждения со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями. Непринятие работником учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением. В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения работником учреждения деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, директор учреждения решает вопрос о проведении служебной проверки и применении дисциплинарного взыскания, либо информация передается в правоохранительные органы по подведомственности.

Личная заинтересованность работника учреждения – возможность получения работником учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника учреждения и его родственников (родителей, супругов, детей, братьев, сестер; братьев, сестер, родителей и детей супругов; супругов детей), для граждан или организаций, с которыми работник учреждения связан финансовыми или иными обязательствами, т.е. лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника учреждения.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок урегулирования

№ п/п	Типовые ситуации	Порядок урегулирования конфликта интересов
1	Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.	отстранение работника от принятия такого решения, которое является предметом конфликта интересов
2	Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.	отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
3	Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с учреждением работника, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом	отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы

4	Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с учреждением работника	изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы
5	Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами	отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов
6	Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед другой организацией, которая имеет деловые отношения с учреждением работника, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом	отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем
7	Работник учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с другой организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства	отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8	Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с учреждением работника, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом	рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника
9	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 контрольные функции	рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
10	Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с другой организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства	отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов
11	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	установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей