



Министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области
Государственное казенное учреждение Самарской области
«ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ САМАРСКОГО ОКРУГА»
(ГКУ СО «ГУСЗН Самарского округа»)

ПРИКАЗ

15.10.2018 № 178

Об утверждении положения о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Самарской области «Главное управление социальной защиты населения Самарского округа»

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях реализации антикоррупционной политики государственного казенного учреждения Самарской области «Главное управление социальной защиты населения Самарского округа» (далее – Учреждение), Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения, в соответствии с Уставом Учреждения ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о конфликте интересов в Учреждении согласно приложению № 1 к настоящему приказу (далее – Положение).
2. Отделу правового и кадрового обеспечения Учреждения обеспечить ознакомление сотрудников Учреждения с настоящим приказом (Положение довести под роспись).
3. Реализацию требований Положения как документа, определяющего организационные принципы противодействия коррупции в Учреждении, в целях снижения рисков возникновения конфликта интересов, осуществлять в рамках работы Комиссии по противодействию коррупции.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель учреждения

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'И.А. Коваленко', written in a cursive style.

И.А. Коваленко

Приложение № 1
к приказу руководителя ГКУ СО
«ГУСЗН Самарского округа»
от 15.10.2018 № 178

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в государственном казенном учреждении
Самарской области «Главное управление социальной защиты населения
Самарского округа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Самарской области «Главное управление социальной защиты населения Самарского округа» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, законодательства о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников, и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Работники должны соблюдать интересы государственного казенного учреждения Самарской области «Главное управление социальной защиты населения Самарского округа» (далее – Учреждение), прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе Учреждения.

1.3. Работники Учреждения должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего Учреждение.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений Учреждения.

2. МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

– строгое соблюдение руководителем и работниками Учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;

– утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

– распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя Учреждения;

– выдача определенному кругу работников Учреждения доверенностей на совершение, отдельных видов действий;

– распределение должностных обязанностей работников Учреждения таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

– внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

– исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель и работники Учреждения должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица

и (или) организации, с которыми руководитель и работники Учреждения либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

– запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну.

3. ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель и работники Учреждения обязаны:

– исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами Учреждения;

– соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, локальных нормативных актов Учреждения, настоящего Положения;

– при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

– уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

– обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;

– исключить возможность вовлечения Учреждения, руководителя и работников Учреждения в осуществление противоправной деятельности;

- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества Учреждения;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны руководителя и работников Учреждения.

4. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ИЛИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется в рамках работы комиссии по противодействию коррупции в Учреждении.

4.2. Работники Учреждения должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю и должностному лицу Учреждения, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения

конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.3. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, не позднее 7 (Семи) рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику Учреждения рекомендации по разрешению конфликта интересов.

4.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

– ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы;

– добровольном отказе работника Учреждения 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;

– пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника Учреждения;

– временном отстранении работника Учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

– переводе работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

– отказе работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

– увольнении работника Учреждения из организации по инициативе самого работника;

– увольнении работника Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.