

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. Директора ЛОББУ
Смирнова Е.В.
«25» 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Настоящее Положение определяет порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работниками Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Гатчинский психоневрологический интернат» (далее учреждение)
2. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:
 - Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.
 - Под личной заинтересованностью, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение сотрудником учреждения должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения сотрудником учреждения при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, или имущественных прав для себя или для третьих лиц.
3. Сотрудники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов:
 - При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.

4. Сотрудник учреждения обязан в письменной форме уведомить директора учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
5. Директор учреждения, если ему стало известно о возникновении у сотрудника учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.
6. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять
 - ограничение доступа сотрудника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
 - добровольный отказ сотрудника 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;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника учреждения;
 - временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод сотрудника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
7. Непринятие сотрудником учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение сотрудника учреждения по личной инициативе или увольнение по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.
8. Действие настоящего положения распространяется на всех сотрудников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.