

РАССМОТРЕНО  
на Педагогическом совете

Протокол № 1 от «01» 09 2020г.



УТВЕРЖДАЮ  
директор ГБУ ЦСТАиП

В.М. Барина

Приказ № 149/09 от «01» 09 2020г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов  
государственного бюджетного учреждения – центра психолого-  
педагогической, медицинской и социальной помощи,  
«**Центр социально-трудовой адаптации и профориентации**»  
городского округа Сызрань

чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

5.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники Центра обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов организации;
- четко исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- обеспечить сохранность служебной тайны, а так же сохранность персональных данных.

5.3. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

## **6. Основные типы конфликта интересов**

В деятельности Центра потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и обучающимися;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

## **7. Выявление конфликта интересов**

7.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками центра в ходе своей текущей деятельности.

7.2. В целях выявления конфликта интересов Центр обеспечивает учет всей входящей корреспонденции. В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- директора,
- заместителя директора,
- руководителя структурных подразделений, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

7.3. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения директора Центра.

## **8. Урегулирования конфликта интересов**

8.1. Директор и работники Центра используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников учреждения, пациентов и их законных представителей.

8.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

8.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

8.4. В случае получения информации о наличии конфликта интересов директор Центра обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

8.5. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов подготавливает предложения по его урегулированию. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- 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 работником 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.

8.6. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.

8.7. Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

#### **9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведений является директор.

#### **10. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения**

10.1. Директор и работники Центра, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

10.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.