|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №3 к приказу № 58-ОД от 03.06.2020г. |
|  |  |
|  | **УТВЕРЖДЕНО**Приказом директора ГБУСО ВО «Ковровский комплексный центр социального обслуживания населения»№ 58-ОД от 03.06.2020г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**

**в ГБУСО ВО «Ковровский комплексный центр социального обслуживания населения»**

**Общие положения**

* 1. Настоящее Положение определяет порядок работы в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Владимирской области «Ковровский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и является частью антикоррупционных мероприятий.
	2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействие коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.
	3. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
	4. Положение направлено на соблюдение работниками учреждения действующего законодательства Российской Федерации по противодействию коррупции.
	5. Работники учреждения, обеспечивающие исполнение настоящего Положения, обязаны руководствоваться требованиями сохранения конфиденциальной информации ставшей им известной в связи с производственной деятельностью.
	6. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

**2. Цели, задачи и принципы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Основной целью является урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работника учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

2.2. Основной задачей деятельности работников учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

**3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, способы разрешения возникшего конфликта интересов**

3.1. Виды раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

3.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.4. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

3.5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.6. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ 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;

- пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых 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 Учреждения;

- увольнение работника из Учреждения 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интереса учреждения.

**4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – 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.

4.2. Перечень ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, обязанностей, возлагаемых на работников:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

- передавать по акту в учреждение, в котором он замещает должность, подарки, полученные им в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.

4.3. Работнику запрещается:

- получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения);

- использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам;

- разглашать или использовать в целях, не связанных с должностными обязанностями, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

- допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо учреждения, в котором гражданин работает, если это не входит в его должностные обязанности.

**5. Ответственность**

5.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель учреждения.

5.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в учреждении;

- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии учреждения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников;

- организует контроль за состоянием работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.3. Все работники учреждения несут ответственность за не соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к положениюо предотвращении и урегулировании конфликта интересовв ГБУСО ВО «Ковровский комплексный центр социального обслуживания населения» |

**Примерный перечень ситуаций конфликта интересов в Учреждении**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- работник Учреждения за предоставление социальной услуги берет деньги у получателя социальных услуг, минуя установленный в учреждении порядок приема денежных средств;

- работник Учреждения, предоставляя социальные услуги получателям социальных услуг в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы в личных

целях;

- работник Учреждения небескорыстно использует возможности получателей социальных услуг, их законных представителей и родственников;

- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от получателей социальных услуг, которым он оказывает социальные услуги, их законных представителей и родственников;

- работник Учреждения рекламирует получателям социальных услуг, их законным представителям и родственникам сторонние организации, оказывающие любые платные услуги;

- работник Учреждения рекомендует получателям социальных услуг, их законным представителям и родственникам физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

- 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;

- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- 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;

- работник Учреждения принимает подарки, обладающие материальной ценностью от получателей социальных услуг их родственников, законных представителей.