Приложение 3

 к приказу директора учреждения

 от «28» апреля 2016 г. № 41/1-ОД

**Положение**

**о конфликте интересов в краевом государственном**

**бюджетном учреждении социального обслуживания «Центр социального обслуживания населения»**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение о конфликте интересов в краевом государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Центр социального обслуживания населения» (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также требованиями Антикоррупционной политики краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение). Настоящее Положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач учреждения систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении.

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

**1.3.** Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

**1.4.** Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

**1.5.** Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

**1.6.** Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

**2.1.** 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;

- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

- 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**

**3.1** . В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

**3.2.** Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в форме уведомления (приложение № 1 к порядку уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

**3.3.** Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию коррупционный правонарушений.

**3.4.** Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией по противодействию коррупционных правонарушений.

**3.5.** Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

**3.6.** Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

**3.7.** По результатам проверки поступившей информации комиссией должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация, сведения о которой были представлены работником, конфликтом интересов

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

**4. Меры по разрешению конфликта интересов**

**4.1.** В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы их разрешения:

- 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 функциональных обязанностей работника;

 -перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

- применение к работнику дисциплинарного наказания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

**4.2.** 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 интересам учреждения.

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

**5.1.** 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.