УТВЕРЖДЕНО
приказом директора КОГАУСО

«Межрайонный комплексный центр

социального обслуживания населения в Омутнинском районе»
№ 1 от «11» января 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ
И (ИЛИ) УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
КИРОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«МЕЖРАЙОННЫЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ**

**В ОМУТНИНСКОМ РАЙОНЕ»**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.**

Положение о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов (далее – Положение) Кировского областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Омутнинском районе» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью предотвращения возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения и его работников.

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

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения) принято положение о конфликте интересов.

**2. Используемые в положении понятия и определения.**

**Положение о конфликте интересов Учреждения** – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**Конфликт интересов** – это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая и косвенная) сотрудника Учреждения влияет или может повлиять
на надлежащее исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда интересам Учреждения.

**3. Круг лиц, попадающих под действие положения.**

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и на физических лиц, сотрудничающих
с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации.**

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 урегулирования;

- 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.

**5. 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.

**6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего 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;

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

**7. Способы разрешения конфликта интересов.**

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицомс целью оценки серьезности возникающих
для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и как следствие, не нуждается
в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти
к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа 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 решения
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 Учреждения;

- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или не надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим и может корректироваться в процессе деятельности Учреждения.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

**8.Ответственность**

    8.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения.

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

 - утверждает Положение о порядке работы в Учреждении по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности;

 - утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности;

 - утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников Учреждения;

 - организует информирование работников Учреждения о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

 - при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов;

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

    8.3. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**9. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является ответственный за противодействие коррупции.