Приложение

к приказу от 27.03.2024 № 90

**Положение о конфликте интересов** **в государственном областном бюджетном учреждении социального обслуживания населения**

**«Мурманский центр социальной помощи семье и детям»**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном областном бюджетном учреждении социального обслуживания населения «Мурманский центр социальной помощи семье и детям» (далее - учреждение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения.

 1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

 1.4. Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

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

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

 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 работника и учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

 2.2. Кадровое делопроизводство в учреждении должно осуществляться таким образом, чтобы конфликт интересов в учреждении не возникал.

**3. Обязанности работников в связи с раскрытием**

**и урегулированием конфликта интересов**

 3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

 3.1.1. При принятии решений и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

 3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

 3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

 3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Специалист по кадрам учреждения (лицо, его замещающее) обязан не допускать ситуацию, при которой прием какого-либо лица, его перевод, перемещение либо возложение на него исполнения обязанностей временно отсутствующего работника может допускать личную заинтересованность, либо привести к конфликту интересов в учреждении.

**4. Порядок раскрытия конфликта интереса работником**

 4.1. 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 переводе на новую должность;

 - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

 4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в форме заполнения работником уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

 4.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов подается непосредственно директору учреждения.

 4.5. Рассмотрение представленных сведений, указанных в уведомлении, осуществляется комиссией по урегулированию конфликта интересов.

 4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.

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

 4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

 4.10. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его 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;

 - 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;

 - отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

 - 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.

 4.11. 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.

 4.12. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_