Утверждаю
Директор МУ «Комплексный центр»
Троицкого муниципального района
_____С.В. Шкурова
«29» декабря 2018г

Положение о конфликте интересов
в Муниципальном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» Троицкого муниципального района Челябинской области

1.Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МУ «Комплексный центр» Троицкого муниципального района (далее по тексту – Положение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МУ «Комплексный центр» Троицкого муниципального района (далее – учреждение) с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг и оказанию социальной помощи, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников учреждения, при котором у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года.

1.3. Положение доводится до сведения всех работников учреждения. Работники, принимаемые на работу в учреждение, в обязательном порядке знакомятся с Положением при заключении трудового договора.

2. Цель и задачи Положения.

2.1. Целью Положения является своевременное выявление и урегулирование конфликтов интересов в деятельности Учреждения и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами Учреждения как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Термины и определения, используемые в Положении.

3.1. **Конфликт интересов работника** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) с правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является. Под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

3.2. **Личная заинтересованность работника** – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с получением работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник (представитель организации) связан финансовыми или иными обязательствами.

4. Круг лиц, попадающих под действие положения.

4.1. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

5. Конкретные ситуации конфликта интересов в Центре.

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

– работник получает подарки или услуги от подчиненных;

– работник учреждения за оказание услуги берет деньги у получателя услуг, минуя установленный порядок в учреждении приема денежных средств;

– работник учреждения, оказывая услуги получателям услуг в рабочее время, оказывает этим же получателям услуг платные услуги после работы;

– работник учреждения небескорыстно использует возможности получателей услуг учреждения, их законных представителей и родственников;

– работник учреждения получает небезвыгодные предложения от получателей услуг, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

– 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.

6. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

6.1. 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.

6.2. 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

– соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. Ограничения и запреты, налагаемые на работников.

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения 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;

– нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

– гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

– избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

– сообщить руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрыть возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов);

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом Учреждения.

8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования.

8.1. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Однако первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается и в устной форме, но с обязательной последующей фиксацией в письменной форме.

8.2. Видами раскрытия конфликта интересов являются:

– раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

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

– раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

8.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель учреждения гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

8.4. Письменное информирование руководства Учреждения об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется

путем передачи соответствующего уведомления лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, либо путем направления такого заявления по почте. При этом заявление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон направившего его лица, а также описание обстоятельств, при которых последнему стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

Поступившая информация о конфликте интересов изучается директором Учреждения, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Регистрируется в Журнале учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (приложение 1).

8.5. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении специалиста по управлению персоналом, юрисконсульта, заведующих отделениями, заместителя директора или директора учреждения.

8.6. По результатам проверки и рассмотрения поступившей информации о конфликте интересов делается одно из следующих заключений:

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

– конфликт интересов имеет место.

В последнем случае Учреждением применяются способы его разрешения, предусмотренные настоящим Положением.

8.7. Способами разрешения конфликта интересов в Учреждении являются:

– 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;

– 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 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.

8.8. 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.

8.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

8.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

8.11. Для предотвращения конфликта интересов работниками Учреждения необходимо следовать кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

9. Ответственность работников на несоблюдение Положения.

9.1. Руководство учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и получателям услуг пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

9.3. Непринятие работником Учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, могут являться основанием для расторжения заключенного с ним трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п.7.1. ст. 81 Трудового кодекса РФ).

9.4. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.