УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

ГБУ СО «Волжский ЦСОН»

от 29 января 2025г.№81

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов**

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

 Положение о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Волжский центр социального обслуживания населения» (далее по тексту учреждение) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

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

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

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

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)[[1]](#footnote-1).

 Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником (представителем организации), и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник (представитель организации), и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

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

 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.

**5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

В учреждении установлены 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;

-направление уведомления руководителем учреждения о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов председателю комитета социальной защиты населения Волгоградской области.

 Раскрытие конфликта интересов осуществляется путем подачи работником учреждения уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - уведомление) по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

 Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, в том числе с руководителем, работник учреждения составляет в письменном виде. В случае, если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено в адрес учреждения заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

 Ответственным за прием, регистрацию и учет уведомлений является должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении (далее – должностное лицо).

Уведомление работника учреждения передается должностному лицу и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности (далее – журнал) по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Копия уведомления с отметкой о регистрации выдается работнику учреждения на руки под роспись в журнале либо направляется по почте с уведомлением о получении.

Должностное лицо не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления в журнале, передает его директору учреждения.

Директор учреждения в трехдневный срок со дня поступления к нему уведомления выносит данный вопрос на комиссии по соблюдению требований к профессионально-этическому поведению работников и урегулированию конфликта интересов в учреждении (далее - Комиссия).

Комиссия, действуя в рамках разработанного и утвержденного Положения о комиссии по соблюдению требований к профессионально-этическому поведению работников и урегулированию конфликта интересов в учреждении рассматривает поступившее уведомление от работника.

Уведомление и иные материалы, связанные с рассмотрением уведомления, приобщаются к личному делу работника учреждения.

По результатам рассмотрения поступившей информации 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 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 учреждения по основаниям, установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

*Направление уведомления руководителем учреждения о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов председателю комитета социальной защиты населения Волгоградской области*[[2]](#footnote-2)

Уведомление о личной заинтересованности подается руководителем в день поступления в кадровую службу комитета социальной защиты населения Волгоградской области подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Копия уведомления о личной заинтересованности с отметкой о регистрации возвращается руководителю учреждения. Кадровая служба осуществляет предварительное рассмотрение поступившего уведомления о личной заинтересованности. В ходе предварительного рассмотрения уведомления о личной заинтересованности должностные лица кадровой службы вправе проводить собеседование с руководителем учреждения, получать необходимую информацию из структурных подразделений комитета, направлять запросы в другие государственные структуры, органы местного самоуправления.

По результатам предварительного рассмотрения уведомления о личной заинтересованности и иных поступивших материалов кадровая служба готовит мотивированное заключение. Содержание мотивированного заключения перечислено в п.5 Приказа Комитета социальной защиты населения Волгоградской области от 26.08.2024 № 1902 «О реализации положений статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в государственных учреждениях, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области».

Уведомления о личной заинтересованности, мотивированное заключение и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения уведомления о личной заинтересованности, не позднее 10 рабочих дней со дня поступления уведомления передаются кадровой службой председателю комитета. В случае направления запросов в другие государственные органы передаются в течении 20 дней. По результатам рассмотрения материалов, председателем комитета социальной защиты населения Волгоградской области принимается одно из решений:

а) признать, что при исполнении трудовых обязанностей руководителем учреждения, представившим уведомление о личной заинтересованности, конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении трудовых обязанностей руководителем учреждения, представившим уведомление о личной заинтересованности, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

в) признать, что руководителем учреждения, представившим уведомление о личной заинтересованности, при исполнении трудовых обязанностей не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

В случае принятия решений, предусмотренных подпунктами «б» и «в», председатель комитета социальной защиты Волгоградской области принимает меры в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 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.

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.

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

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; с

-содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

Ответственным за прием, регистрацию и учет уведомлений (сообщений) является должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении – заведующий отделением приема граждан, социального сопровождения и организационно–технической работы.

Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов рассматриваются комиссией по соблюдению требований к профессионально-этическому поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУ СО «Волжский центр социального обслуживания населения».

Порядок работы комиссии по соблюдению требований к профессионально-этическому поведению работников и урегулированию конфликта интересов определен Положением о комиссии по соблюдению требований к профессионально-этическому поведению работников и урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Волжский центр социального обслуживания населения».

**8. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

Нарушение работником требований о конфликте интересов может повлечь применение к нему мер юридической ответственности. Исходя из п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Согласовано:

Юрисконсульт В.Г. Дутка

Приложение № 1

к Положению о конфликте интересов

 Утверждено приказом директора

 ГБУ СО «Волжский ЦСОН»

 от 29 января 2025г. №81

**Уведомление**

**о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Трудовые функции, на надлежащие исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника учреждения предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Лицо, направившее сообщение «\_\_»\_\_\_20\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение «\_\_»\_\_\_20\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Приложение № 2

к Положению о конфликте интересов

 Утверждено приказом директора

 ГБУ СО «Волжский ЦСОН»

 от 29 января 2025г. №81

**Журнал**

**регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Дата регистрацииуведомления | Ф.И.О.,должность лица, представившего сообщение | Содержаниезаинтересованностилица | Фамилия, имя, отчество должностного лица, принявшего уведомление | подпись должностного лица, принявшего уведомление | Примечание |
| 1. |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |

1. п.1,cт.10.[Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О противодействии коррупции»](https://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-25122008-n-273-fz-o/)  [↑](#footnote-ref-1)
2. Приказ Комитета Социальной защиты населения Волгоградской области №1902 от 26.08.2024 «О реализации положений статьи 13.3 ФЗ от 25.12.2008 г.№273 «О противодействии коррупции». [↑](#footnote-ref-2)