**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ НОВОЛЯЛИНСКОГО РАЙОНА»**

1. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Новолялинского района» (далее – Положение о конфликте интересов), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Ознакомление граждан, поступающих на работу работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Новолялинского района» (далее – Центр), с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со [статьей 68](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD46CE48357B5ECEABD465D14x0dBK) Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

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

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

5. Формы урегулирования конфликта интересов работников Центра должны применяться в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD4x6dCK) Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов

работником Центра и его урегулирования

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Центра и доводится до сведения всех ее работников.

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде [декларации](#Par121) о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Центре;

- при возникновении конфликта интересов.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы

разрешения возникшего конфликта интересов

Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Центра, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю Центра.

Руководитель Центра рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Центра рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Центра к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника Центра 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 Центра;

- перевод работника Центра на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD4x6dCK) Российской Федерации;

- отказ работника Центра от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника Центра в соответствии со [статьей 80](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD46CE48357B5ECEABD465C1Ax0d5K) Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника Центра в соответствии с [пунктом 7.1 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD46CE48357B5ECEAB54Ex5dAK) Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Центра, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

5. Обязанности работника Центра в связи с раскрытием

и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Центра обязан:

- руководствоваться интересами Центра без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.