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

Информация, которая поступает, должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая ситуация конфликтом интересов. 

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

**В случае, если конфликт интересов есть, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:**

– ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

– добровольный отказ работника Организации или его отстранение либо на постоянной основе, либо на временной основе 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 Организации;

– 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.

***По договоренности Организации и работника, если раскрылись сведения о конфликте интересов, могут быть найдены другие формы урегулирования с согласия обоих сторон.***

**КОГАУСО «Межрайонный комплексный**

**центр социального обслуживания населения в Вятскополянском районе»**

***«Конфликт интересов»***



**2021 г.**

**Конфликт интересов** — это такая ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения либо на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и таким образом принести ущерб интересам организации, являющейся работодателем сотрудника. А также привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан и государства.

 В целях предотвращения конфликта интересов в организации., трудоустройство родственников работников учреждений, необходимо согласовать с министерством социального развития Кировской области **до их трудоустройства** по форме согласно приложению. Предотвращение конфликта интересов самый эффективный способ борьбы с данным проявлением коррупции.

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



 **Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:**

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

- раскрывать возникший конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов



Если есть конфликт, то его нужно обязательно раскрывать. Так же каждый конфликт, какой бы не был, должен индивидуально оцениваться и регулироваться. Никто не должен знать о сведениях, содержащихся в конфликте и его процесса регулирования. Должны учитываться интересы всех сторон, как организации, так и работника.

Когда конфликт предотвращен, организация в свою очередь обязана защищать работника от преследований в связи с сообщением о конфликте.



*Если есть личная заинтересованность, то она может повлиять на ненадлежащее исполнение своих обязанностей. При которой своя личная заинтересованность может навредить организации. В данном случае, например, если работник с помощью своих прав, либо обязанностей может получить какую-то выгоду такую как, материальную в денежной или натуральной форме в качестве дохода, либо личную выгоду, выражающуюся в достижении лицом очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды. Так же и за счет устройства родственника на работу.*

Конфликт интересов всегда возникает на почве прямой или косвенной личной заинтересованности. Личная заинтересованность означает возможность в сложившейся ситуации получить доходы, выгоды, преимущества.