

Приложение №1

УТВЕРЖДЕНО



приказом ГКУСО «Центр социального
обслуживания Локнянского района»

Ю. А. Владимирова

« 11 » апреля 2025 г. № 36-ОВ

**Порядок рассмотрения декларации конфликта интересов в
отношении работников ГКУСО «Центр социального
обслуживания Локнянского района»**

1) Настоящий Порядок рассмотрения декларации конфликта интересов в отношении работников организации разработан в целях выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района».

2) Основными задачами настоящего Порядка являются:

1. Создание эффективного механизма профилактики коррупционных проявлений;
2. Минимизация в деятельности ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» коррупционных рисков и коррупционных правоотношений;
3. Формирование у работников ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» негативного отношения к коррупционным проявлениям, а также навыков антикоррупционного поведения;
4. Минимизация имущественного и репутационного ущерба ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» путем предотвращения коррупционных действий.

3) В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

4) Лица, должности которых включены в Перечень должностей, исполнение трудовых обязанностей по которым связано с коррупционными рисками, ежегодно в срок до 30 апреля года, следующего за отчетным годом, с целью выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» представляют декларацию конфликта интересов согласно Приложению № 1 к настоящему Порядку (далее – декларация).

Декларация представляется работником ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» — директору ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района».

5) Директором Центра назначается лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» (т.е. лицо, ответственное за Антикоррупционную деятельность Центра).

6) Рассмотрение представленных сведений осуществляется лицом, ответственным за Антикоррупционную деятельность Центра.

7) ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов

8) Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГКУСО «Центр социального обслуживания Локнянского района» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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 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;

- 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 своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;
- увольнение работника с Центра по инициативе работника.

11) По договоренности Центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

12) При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.