



**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОМСОМОЛЬСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»**

155 150 г. Комсомольск, пер. Торговый, д. 2 т. 4-24-30, т/ф 4-20-93 e-mail: komsomol_cson@gov37.ivanovo.ru

ПРИКАЗ

От «06» февраля 2020г. № 44
« О мерах по предупреждению коррупции в учреждении »



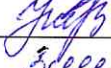

Во исполнение поручения Правительства Ивановской области, об обязанности организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, в соответствии с ч.1 ст.13.3 ФЗ от 25.12.2008г. № 273- ФЗ « О противодействии коррупции»


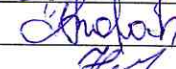
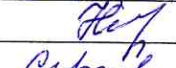

Приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие Антикоррупционную политику учреждения. (Приложение №1).
2. Утвердить и ввести в действие Положение о конфликте интересов ОБУСО «Комсомольский ЦСО». (Приложение №2).
3. Утвердить и ввести в действие План противодействия коррупции в учреждении. (Приложение №3).
4. Ответственным за антикоррупционную политику в учреждении: Зам.директора - С.Е.Частовой, заведующим отделениями: Н.Л.Зиминой, Е.В.Воробьевой, У.Е.Никитиной, С.И.Никулиной, И.А.Серовой, гл. бухгалтеру – Г.Г.Рыженковой, зав. хозяйством – В.Г.Волонину руководствоваться в работе, выше изложенными документами. Довести Антикоррупционную политику учреждения до сведения всех работников, под роспись.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ОБУСО «Комсомольский ЦСО»  Е.А.Кузнецова

С приказом ознакомлены:

 С.Е.Частова
 В.Г.Волонин
 У.Е.Никитина
 Н.Л.Зиминая

 Г.Г.Рыженкова
 Е.В.Воробьева
 С.И.Никулина
 И.А.Серова

**АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ « КОМСОМОЛЬСКИЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»**

1. Понятие, цели и задачи антикоррупционной политики

1.1. Антикоррупционная политика ОБУСО «Комсомольский ЦСО» (далее – Политика, Учреждения) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. Настоящая Политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

1.2. Политика Учреждения разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организацией мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013.

1.3. Политика отражает приверженность Учреждения и его руководства высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения деятельности в Учреждении, а также поддержанию репутации на должном уровне.

1.4. Настоящая Политика разработана в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в Учреждении.

1.5. Целью Политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

1.6. Учреждение ставит перед собой следующие цели:

- минимизировать риск вовлечения Учреждения, его руководства работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников и иных лиц единообразие понимания Политики Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

1.7. Задачами Политики являются:

- информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;

- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также мероприятия по предотвращению коррупции.

2. Понятия и определения

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах Учреждения (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким

действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство, связанное с исполнением трудовых обязанностей.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – 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) и 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.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Коррупционный фактор – явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

Предупреждение коррупции – деятельность в рамках антикоррупционной политики Учреждения, направленная на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

Политика Учреждения основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия Политики действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией

международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей.

4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

4.1. Кругом лиц, подпадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2. Положения настоящей политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, в случае если это закреплено в договорах, заключаемых Учреждением с такими лицами.

5. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

5.1. Директор Учреждения:

- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей антикоррупционной политики;

- назначает лиц ответственных за соблюдение антикоррупционных мероприятий.

5.2. Лица, ответственные за антикоррупционную политику Учреждения, определяются приказом.

5.3. Задачи, функции полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции:

- представление на утверждение директора Учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству;

- разработка плана антикоррупционных мероприятий в Учреждении;

- обеспечение деятельности комиссии по противодействию коррупции в Учреждении;

- иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством и настоящей политикой.

6. Закрепление обязанностей работников, направленных на предупреждение и противодействие коррупции

Работникам Учреждения в связи с исполнением своих трудовых обязанностей рекомендуется:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения или в личных интересах;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения или в личных интересах;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника или руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о

случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

- сообщить непосредственному руководителю о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Перечень антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
<p>Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений</p>	<p>Ознакомление работников Учреждения с Кодексом профессиональной этики</p>
	<p>Разработка Положения о конфликте интересов Разработка Плана противодействия коррупции</p>
<p>Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур</p>	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона и т. п.)</p>
	<p>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона и т. п.)</p>
	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов</p>
	<p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и неформальных санкций</p>
<p>Обучение и информирование работников</p>	<p>Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении</p>
	<p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции</p>
<p>Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля</p>	<p>Осуществление контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета</p>

в Учреждении требованиям политики Учреждения	Осуществление контроля соблюдения внутренних процедур
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Подготовка и распространение отчетных материалов о достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции
	Проведение оценки результатов работы по противодействию коррупции

8. Внедрение стандартов поведения работников Учреждения

Важным элементом деятельности по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников Учреждения. С этой целью необходимо всех работников Учреждения ознакомить с Кодексом профессиональной этики работников учреждения социального обслуживания, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.12.2013 № 792, представляющим собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам учреждений социального обслуживания всех форм собственности.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

9.1. Выявлению и урегулированию подлежат все случаи конфликта интересов в Учреждении, то есть, ситуаций, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения работником (представителем Учреждения).

9.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных нарушений.

9.3. В целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, в Учреждении утверждается Положение о конфликте интересов.

10. Консультирование и обучение работников Учреждения

10.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения.

10.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций, предложения взятки;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

10.3. Консультирование по вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

11. Внутренний контроль

11.1. Согласно Федеральному закону от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» экономический субъект обязан организовать и осуществлять внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни. Экономический субъект, бухгалтерская (финансовая) отчетность которого подлежит обязательному аудиту, обязан организовать и осуществлять внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности.

11.2. Существующая система внутреннего контроля и аудита Учреждения способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения и обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Учреждения. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые направлены на профилактику и предупреждение коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

12. Взаимодействие с работниками

12.1. Учреждение требует от своих работников соблюдения настоящей Политики, информируя их о требованиях и санкциях за нарушения.

12.2. В Учреждении организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства о фактах коррупции, в том числе взяточничества. По адресу электронной почты - на имя директора могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

12.3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры при приеме на работу новых работников они информируются инспектором по кадрам о положениях настоящей Политики.

12.4. Учреждение заявляет о том, что ни один работник не будет подвергнут каким-либо санкциям, если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

12.5. Учреждение размещает настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте в сети Учреждения, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

13. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

13.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

13.2. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

13.3. Руководству Учреждения и его работникам рекомендуется оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

14. Ответственность за несоблюдение требований антикоррупционной политики

14.1. Руководитель и все работники обязаны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток и получения взяток, запрет подкупа и посредничества во взяточничестве.

14.2. С учетом изложенного всем работникам Учреждения запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки.

14.3. Директор и все работники в Учреждении независимо от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за нарушение антикоррупционного законодательства.

14.4. Лица, виновные в совершении коррупционного правонарушения, могут быть привлечены к ответственности по инициативе Учреждения, правоохранительных органов или иных лиц, в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

15. Порядок внесения изменений в антикоррупционную политику Учреждения

15.1. Пересмотр принятой Политики проводится в случае внесения соответствующих изменений в действующее законодательство Российской Федерации.

16. Заключительные положения

16.1. Политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения. Директор Учреждения должен выступать гарантом выполнения антикоррупционных правил и процедур.

16.2. Политика Учреждения доводится до сведения всех работников. Организовывается ознакомление с настоящей Политикой работников, под роспись.

Положение о конфликте интересов бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Комсомольский центр социального обслуживания»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Комсомольский центр социального обслуживания» (далее - Центр), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу или деловой репутации Центра. Под личной заинтересованностью работника понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Центра, и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Центра.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре 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 урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса

- его урегулирования
- соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 3.1. Работники в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствуются интересами Центра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - избегают (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывают возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействуют урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

- 4.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются 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.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Директор Центра из числа работников назначает лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 4.4. Центр берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникающая ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.7. В случае если конфликт интересов имеет место, могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника 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;
 - изменение должностных обязанностей работника;
 - и иные способы в соответствии с законодательством РФ.
- При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован не в ущерб интересам Центра.

ПЛАН

противодействия коррупции в ОБУСО «Комсомольский ЦСО»

Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Ответственный
Сбор сведений о совершении коррупционных правонарушений работниками учреждения, привлечение их к уголовной ответственности, о профилактических антикоррупционных мерах.	постоянно	Директор учреждения, зам.директора, зав.отделениями, гл. бухгалтер, зав.хозяйством
Фиксация и учет случаев совершения коррупционных правонарушений работниками учреждения, привлечения их к уголовной ответственности, а также сведения о профилактических антикоррупционных мерах.	По мере выявления	Инспектор по кадрам
Обеспечение открытости и доступности в деятельности учреждения.	постоянно	Директор учреждения
Мониторинг обращений граждан в учреждение на предмет наличия информации о фактах коррупции со стороны работников, руководителей учреждения, в том числе прием и регистрация поступающих обращений граждан на антикоррупционный ящик, официальный сайт учреждения.	постоянно	Инспектор по кадрам, Директор учреждения, зам.директора главный бухгалтер, зав. отделениями
Выявление информации о фактах коррупции учреждения, в деятельности учреждения соответствующих обращений граждан.	постоянно	Директор учреждения, зам.директора, гл.бухгалтер, инспектор по кадрам
Обеспечение функционирования антикоррупционного электронного ящика на официальном сайте учреждения.	постоянно	Директор учреждения, зав.отделением срочного социального обслуживания
Обеспечение эффективных механизмов учреждения «обратной связи», а также возможности оперативного сообщения о фактах коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения.	постоянно	Директор учреждения, зав.отделением срочного социального обслуживания
Анализ информации, опубликованной в СМИ, на предмет наличия сведений о фактах коррупции в учреждении	По мере выявления	Директор учреждения, зам.директора, зав.отделениями, гл. бухгалтер, зав.хозяйством
Проверка информации о фактах коррупции в учреждении в целях принятия необходимых мер по устранению факторов, способствующих коррупционным нарушениям	По мере выявления	Директор учреждения, зам.директора, зав.отделениями, гл. бухгалтер, зав.хозяйством

Оказание содействия органам местного самоуправления в организации работы по противодействию коррупции в учреждении	Постоянно	Директор учреждения, зам.директора
Предупреждение коррупционных проявлений в учреждении.	По мере выявления	Директор учреждения, гл. бухгалтер
Фиксация сведений о фактах недружественного поглощения имущества, земельных участков и прав собственности (рейдерства).	По мере выявления	Директор учреждения, Гл.бухгалтер
Придание гласности в средствах массовой информации каждому факту коррупции выявленной в учреждении	По мере выявления	Директор учреждения