|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №3к приказу от 10.07.2015№ 152 |

Положение

о выявлении и урегулировании конфликта интересов

1. Цели и задачи положения
	1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в СОГБУ СРЦН «Радуга» разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.
	2. Положение о выявлении и урегулирования конфликта интересов (далее Положение) – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
	3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность 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 учреждения, способное привести к причинению вреда и правам, и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работников которого он является
	4. Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работников при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
2. Круг лиц, попадающих под действие положения
	1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
3. Основные принципы управления конфликтов интересов.
	1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для учреждения при урегулировании конфликтов интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщен6ием о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работников и урегулирован (предотвращён).

 4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его

 урегулирования.

 4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

 - раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;

 - раскрытие сведений конфликта интересов при назначении на новую должность;

 - разовое раскрытие по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

 4.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющих конфликтов интересов других работников учреждения.

 4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению №1 и №2 к Положению.

 4.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов.

 4.5. Журнал ведётся и хранится у лица, назначенного приказом директора, по форме согласно Приложения №3 к Положению.

 4.6. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулированию конфликта интересов. Поступившая информация должны быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции целью оценки серьёзности возникающих для учреждения рисков

 и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

 4.7. В итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов и , как следствия, не нуждается в специальных способах урегулирования.

 4.8. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

 - ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может заинтересовать личные интересы работника;

 - добровольный отказ работника или его отстранение 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 по инициативе работника;

 - увольнение работника по инициативе работодателя;

 4.9. Приведённый перечень 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.

1. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющимся)

 конфликте интересов с рассмотрением этих сведений.

* 1. Лицами, ответственными за приём сведений о возникающих (имеющих) конфликтах интересов являются:

 - директор учреждения;

 - члены комиссии.

 6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием

 конфликта интересов.

 6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в

 связи с раскрытием и урегулированием конфликтов интересов:

 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих

 должностных обязанностей руководствоваться интересами

учреждения;

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

- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

 7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения

 о конфликте интересов.

 7.1. За несоблюдение положения от конфликте интересов работник может

 быть привлечён к административной ответственности.

 7.2. За непринятии работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которой он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по п. 7.1. части 1 ст.81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.