

**Положение
о конфликте интересов, порядке выявления и урегулирования конфликта
интересов в ОГКУ «СРЦН «Друг» г. Томска»**

1. Настоящее Положение о конфликте интересов, порядке выявления и урегулирования конфликта интересов в ОГКУ «СРЦН «Друг» г. Томска» (далее – Учреждение) разработано в целях:
 - своевременного выявления конфликта интересов в деятельности работников ОГКУ «СРЦН «Друг» г. Томска» (далее – работники Учреждения) и предотвращения коррупционных правонарушений;
 - установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей;
 - оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками трудовых отношений;
 - профилактики возникновения личной заинтересованности у работников Учреждений в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Учреждения профессиональных обязанностей.
2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.
3. Под конфликтом интересов в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящего пункта, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящего пункта, и (или) лица,

состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

5. Обязанностями работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов являются:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться, прежде всего, интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Раскрытие конфликта интересов осуществляется путем:

- раскрытия сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытия сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разового раскрытия сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, обязан направить уведомление о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия) в установленном локальным нормативным актом Учреждения порядке как только ему станет известно о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения. Порядок работы и принятия решений Комиссией устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

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

10. Способы решения возникшего конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника Учреждения;
- добровольный отказ работника Учреждения 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 Учреждения;
- временное отстранение работника Учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с возникновением конфликта интересов;
- передача работником Учреждения, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения по инициативе работника Учреждения;

– увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

11. Приведенный в пункте 10 настоящего Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

12. Должностным лицом, ответственными за прием уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, является лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

13. Полученное лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения немедленно доводится до сведения руководителя Учреждения.

14. Руководитель Учреждения рассматривает уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в срок, не превышающей трех рабочих дней с момента поступления уведомления, после чего направляет уведомление для дальнейшего рассмотрения в Комиссию.

15. Рассмотрение уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения проводится Комиссией в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения.

16. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения руководителя Учреждения.

17. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

18. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола.

19. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.