

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГКУ «СРЦН «Друг»
г. Томска»
О.В. Мацевич
« 16 » « 12 » 2015 г.
приказ от « 16 » « 12 » 2015 г. № 44



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

1. Настоящее Положение о конфликте интересов, порядке выявления, реагирования 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. Перечень примерных обстоятельств и ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов:

- осуществление сотрудниками предпринимательской деятельности;
- вхождение сотрудников в состав учредителей, руководителей коммерческих структур, участие в деятельности их органов управления;
- участие сотрудников в деятельности органов управления в некоммерческих организациях;
- близкое родство или свойство с работниками учреждения.

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

6. 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.

7. 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.

8. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, обязан направить уведомление о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения. Уведомление о факте обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений составляется письменно по утвержденной форме.

Уведомление должно содержать следующие сведения:

- фамилию, имя, отчество, должность работника, направившего уведомление;
- сведения о коррупционном правонарушении (из указанных в пункте 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»), к совершению которого была предпринята попытка склонить работника;
- сведения о времени, месте и иных обстоятельствах обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;
- информация о лице, обратившемся к работнику в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения;
- способ склонения к коррупционному правонарушению, а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения.

9. Уведомление передается работником лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, (далее – уполномоченный специалист). Поступившее уведомление в течение одного рабочего дня подлежит регистрации уполномоченным специалистом в журнале регистрации уведомлений. Копия уведомления с отметкой о регистрации передается работнику, представившему уведомление, в день регистрации уведомления. Отказ в регистрации уведомления, а также невыдача копии уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

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

11. 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.

12. 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.

13. Рассмотрение уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения проводится Комиссией в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения (положение о Комиссии).

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

15. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

16. 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.

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;

17. 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.