

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о предотвращении, выявлении и урегулирования конфликта интересов**  
**в ОБУСО «КЦСОН мантуровского района»**

**ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ**

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой у работников (представителя организации) при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей.

**Положение о конфликте интересов** – внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников (представителя организации) в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в ОБУСО «КЦСОН Мантуровского района» (далее Положение, Учреждение) разработано в соответствии с положениями Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а так же содержит перечни основных мер, которые используются Учреждением для потенциального выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Учреждения.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов.**

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном 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 при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться 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.

#### **4. Предотвращение конфликта интересов.**

4.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками Учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

4.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов Учреждения;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- обеспечить сохранность служебной тайны, а так же сохранность персональных данных.

4.3. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

#### **5. Основные типы конфликта интересов.**

В деятельности учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и получателями социальных услуг и их законными представителями;
- конфликт между работниками и сторонними организациями.

#### **6. Выявление конфликта интересов.**

6.1. выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Учреждения в ходе своей текущей деятельности.

6.2. В целях выявления конфликта интересов Учреждение обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- директора учреждения;
- заместителя директора учреждения;
- руководителя подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

#### **7. Урегулирование конфликта интересов.**

7.1. Директор учреждения, заместитель директора учреждения, работники учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Учреждения, работников Учреждения, получателями социальных услуг и их законными представителями;

7.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

7.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

7.4. В случае невозможного урегулирования конфликта интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать директора учреждения или заместителя учреждения о причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

7.5. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель учреждения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

7.6. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов подготавливает предложения по его урегулированию. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами диспансера;
- увольнение из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за исполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

7.7. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке конфликт обращается в суд.

7.8. Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

7.9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведений является заместитель директора учреждения.

## **8. Ответственность за неисполнение настоящего Положения.**

8.1. Руководитель учреждения и работники всех подразделений ОБУСО «КЦСОН Мантуровского района», независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

8.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско - правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.