Приложение № 3

 к приказу от 19.03.2018 № 13

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о конфликте интересов работников

краевого государственного бюджетного учреждения

социального обслуживания

«Арсеньевский психоневрологический интернат»

2018 г.

 Настоящее положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников КГБУСО «Арсеньевский ПНИ» (далее - Учреждение).

 Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

 **1.Основные понятия, применяемые в настоящем положении.**

 Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия:

**Конфликт интересов** – 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 объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

**Личная заинтересованность работника** – 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, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**Организация** – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

 **2. Круг лиц, попадающих под действие положения.**

 Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

 **3. Основные принципы управления конфликтом интересов.**

 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждение могут быть 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 при урегулировании конфликта интересов; защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждение возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

 - 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.

 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

 Руководство Учреждения берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Руководство Учреждения также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

 - 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 организации;

 - увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

 - увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее

исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

 Приведенный перечень способов 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.

 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

 Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

 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.

 **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**.

 Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Учреждения. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.