Согласовано: Утверждено

Председатель совета трудового коллектива приказом директора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В.Маслова ОБУСО «КЦСОН по Пучежскому и Лухскому

«23» июня 2015г. муниципальным районам»

от 25 .06.2015г. № 62

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке работы по предотвращению конфликта**

**интересов сотрудников ОБУСО «КЦСОН по**

**Пучежскому и Лухскому муниципальным районам»**

**при осуществлении профессиональной деятельности**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение *(*далее Положение) определяет порядок работы в ОБУСО «КЦСОН по Пучежскому и Лухскому муниципальным районам» по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.2. Положение разработано в соответствии с :

- законом Российской Федерации от 29.12.2013г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1. **Основные понятия**

2.1. Участники отношений — сотрудники учреждения, находящиеся в трудовых отношениях вне зависимости от занимаемой должности и выполняемой функции, обслуживаемые граждане (их законные представители), другие физические и юридические лица, с которыми учреждение вступает в договорные отношения.

2.2. Конфликт интересов сотрудников - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может влиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учреждения, обслуживаемых (законных представителей) и другими физическими и юридическими лицами.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая может повлиять или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных им при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**3. Основные принципы**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

**4. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Сотрудники учреждения обязаны:

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

**5**. **Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Случаи возникновения у сотрудников личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников трудовых отношений.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов реализуются

1. следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права сотрудников учреждения, учитывается мнение совета трудового коллектива, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы участники трудовых отношений;

- обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными актами учреждения;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством социального обслуживания;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника .

5.3. Сотрудники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

5.6. Руководитель учреждения в трехдневный срок с дня, когда ему стало известно о конфликте интересов сотрудников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение.

5.7. Решение комиссии учреждения по урегулированию споров между участниками отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.8. Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привезти к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

**6. Ответственность**

6.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов сотрудников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор учреждения.

6.2. Ответственное лицо в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о порядке работы в учреждении по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;

- организует информирование сотрудников учреждения о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии учреждения по урегулированию конфликта интересов сотрудников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все сотрудники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Принято на заседании трудового коллектива 23.06.2015г.