|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2Утверждены приказом ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области от 15.05.2023 года № 5-од |

**Положение**

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**

**ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области**

1. **Общие положения**
	1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области (далее - учреждение) определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнением им трудовых обязанностей), возникающее у работников учреждения в ходе исполнения ими трудовых функций.
	2. Положение распространяется на заместителя директора, главного бухгалтера, специалиста по торгам, а также на иных работников учреждения, должности которых включены в перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее работники учреждения).
	3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и распространение этих сведений возлагает на работника либо должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в организации.
2. **Принципы урегулирования конфликта интересов**
	1. Урегулирование конфликта интересов в учреждении осуществляется на основе следующих принципов:
		1. обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
		2. индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
		3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
		4. соблюдение баланса интересов учреждения и ее работников при урегулировании конфликта интересов;
		5. защита работника учреждения от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.
3. **Рассмотрение вопроса о возникшем, а так же о возможном возникновении конфликта интересов**
	1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а так же, если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в учреждении, работник учреждения подает на имя директора учреждения уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление) (приложение к положению)
	2. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению директора учреждения либо должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении.
	3. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.
	4. По результатам рассмотрения работником либо должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных или иных правонарушений в учреждении, подготавливается мотивированное заключение.
	5. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.
	6. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 (семи) рабочих дней со дня поступления уведомления представляются директору учреждения.
	7. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.
	8. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор учреждения.
	9. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления) директор учреждения не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом руководителя органа исполнительной власти, государственного органа Белгородской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации.
4. **Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**
	1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:
* ограничение доступа работника учреждения к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
* отстранение (постоянное или временное) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
* пересмотр и изменение трудовых функций работника учреждения;
* временное отстранение работника учреждения от должности;
* перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
* отказ работника учреждения от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
* увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	1. Учреждение в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение к положению****о предотвращении и урегулировании конфликта интересов ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области**Руководителю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(организационно-правовая форма и наименование организации) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(должность, Ф.И.О. работника) |

**УВЕДОМЛЕНИЕ о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

 Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

 Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Трудовые функции, ненадлежащее исполнение которых влияет или может повлиять, личная заинтересованность:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника учреждения предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (Ф.И.О.)

 «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.