Приложение № 3 к приказу

 директора ГБУ «Бассейн «Орион»

 от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2016г. №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **О МЕРАХ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ**

 **БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «БАССЕЙН «ОРИОН»**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 №273- ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерацииот 08.11.2013 г, Уставом Государственного бюджетного учреждения «Бассейн «Орион» (далее – Учреждение).
	2. Положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.
2. **Задачи, принципы, основные понятия**
	1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
	2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении:
		1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
		2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
		3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
		4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
		5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Учреждением.
	3. Действия Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
	4. Основные понятия в Положении:
		1. Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения;
		2. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечёт за собой возникновения противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.
3. **Основные обязанности работников в связи**

**с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

* 1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:
		1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
		2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
		3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
		4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
1. **Порядок раскрытия конфликта интересов**

**работником Учреждения и порядок его урегулирования**

* 1. В Учреждении устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов:
		1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
		2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
		3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
1. **Меры по разрешению конфликта интересов**
	1. В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.
	2. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
		1. 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.
		2. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.
	3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:
		1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
		2. 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;
		3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
		4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
		5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
		6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
		7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
		8. 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.
	4. Ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является председатель Комиссии по противодействию коррупции в Учреждении. Рассмотрение сведений происходит коллегиально в присутствии всех членов комиссии. В случае отсутствия члена комиссии, он может представить письменное мотивированное мнение председателю Комиссии.
2. **Порядок опубликования**
	1. Настоящее Положение подлежит обязательному опубликованию на официальном сайте Учреждения.