

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказом директора
областного бюджетного учреждения
«Областной фонд имущества»
от «25» декабря 2016 г. № 16

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ОБЛАСТНОЙ ФОНД ИМУЩЕСТВА»**

1. Общие положения

1) Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2) Настоящее Положение является внутренним документом областного бюджетного учреждения «Областной фонд имущества» (далее – Учреждения), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3) Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

4) Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

5) Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

6) Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

1) В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

а) Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте

интересов;

б) Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

в) Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

д) Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2) Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1) В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

а) При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

б) Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

в) Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

г) Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

1) В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

а) Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в) Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

2) Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, путем заполнения Декларации о конфликте интересов. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3) Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

4) Декларация о конфликте интересов тщательно проверяется директором Учреждения и лицом, ответственным за противодействие коррупции в Учреждении, с целью оценки возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов (срок хранения декларации о конфликте интересов составляет один год).

5) Директор Учреждения и лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении берут на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6) По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

7) Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8) В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

а) Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) 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;

в) Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

ж) Увольнение работника по собственной инициативе;

з) Увольнение работника по инициативе работодателя;

и) Иные формы разрешения конфликта интересов.

9) По письменной договоренности директора и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы регулирования.

10) 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. Заключительные положения

1) Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения и вступает в силу с момента его подписания.

2) Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом директора Учреждения.

3) Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

(Ф.И.О. и должность руководителя)

(Ф.И.О. работника, заполнившего декларацию, должность)

**Декларация о конфликте интересов
работника ОБУ «Областной фонд имущества»**

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения, Положением о конфликте интересов.

(подпись)

(дата)

Внешние интересы или активы

1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или имеете ли любой другой финансовый интерес:

а) В активах учреждения? _____ (да, нет)

б) В другой компании, находящейся в деловых отношениях с учреждением (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)? _____ (да, нет)

в) В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с учреждением или ведет с ним переговоры? _____ (да, нет)

г) В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации? _____ (да, нет)

д) В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с учреждением? _____ (да, нет)

В случае положительного ответа на вопрос необходимо указать информировали ли Вы ранее об этом должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции?

2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

а) В компании, находящейся в деловых отношениях с учреждением? _____ (да, нет)

б) В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с учреждением, или ведет с ней переговоры? _____ (да, нет)

в) В компании-конкуренте учреждения? _____ (да, нет)

г) В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с учреждением? _____ (да, нет)

3. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или

возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами? _____ (да, нет)

Личные интересы и честное ведение бизнеса

1. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица учреждения (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте? _____ (да, нет)

2. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между учреждением и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с учреждением? _____ (да, нет)

3. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи учреждения, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между учреждением и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные учреждению, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные учреждением? _____ (да, нет)

Взаимоотношения с государственными служащими

1. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса учреждения? _____ (да, нет)

Инсайдерская информация

1. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об учреждении:

а) Которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна? _____ (да, нет)

б) С целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг организации на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц? _____ (да, нет)

2. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие учреждению и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для учреждения во время исполнения своих обязанностей? _____ (да, нет)

3. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с учреждением информацию, ставшую Вам известной по работе? _____ (да, нет)

Ресурсы организации

1. Использовали ли Вы средства учреждения, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить

репутации учреждения или вызвать конфликт с интересами учреждения? _____ (да, нет)

2. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в учреждении (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью учреждения? _____ (да, нет)

Равные права работников

1. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством? _____ (да, нет)

2. Работает ли в учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? _____ (да, нет)

3. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в учреждение; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? _____ (да, нет)

Другие вопросы

Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов? _____ (да, нет)

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Декларация о доходах

1. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?

2. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?
