Приложение 2 к приказу

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского

автономного округа - Югры

«Центр имущественных отношений»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № 13/01-П-\_\_\_

Положение о конфликте интересов

работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры

«Центр имущественных отношений»

(далее – Положение)

1. Общие положения
   1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр имущественных отношений» (далее – Учреждения) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
   2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Учреждение с Положением, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).
   3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.
2. Основные понятия и принципы предотвращения

и урегулирования конфликта интересов

* 1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие:

2.1.1. Понятия:

- участники отношений – работники Учреждения;

- конфликт интересов работников Учреждения – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной (трудовой) деятельности (должностных обязанностей) возникает личная заинтересованность (прямая или косвенная) которая влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником профессиональных (должностных) обязанностей.

- личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения, 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 работник Учреждения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.1.2. Принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с нормами ТК РФ.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции (по согласованию).

3.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.3. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (далее - Декларация) в следующих случаях:

- при приеме на работу,

- при назначении на новую должность,

- при возникновении конфликта интересов.

3.4. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Представленная работником Учреждения Декларация изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции (по согласованию) и направляется Комиссии по урегулированию конфликта интересов (при наличии декларирования конфликта интересов).

4.2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов   
(далее - Комиссия) осуществляет следующие действия:

4.2.1. Председатель Комиссии дает поручение секретарю Комиссии, о назначении заседания в связи с поступившей Декларацией.

4.2.2. Заседание комиссии проводится по мере необходимости (при поступлении Декларации). Форма урегулирования конфликта выбирается большим числом голосов, присутствующих на заседании Комиссии. Голос председателя Комиссии, является решающим при равенстве голосов. Секретарь Комиссии, не является членом Комиссии и в голосовании не участвует.

Комиссия является состоятельной, при присутствии на ней 2/3 от общего числа ее членов. При рассмотрении конфликта интересов одного из ее членов, такой член Комиссии не участвует в голосовании. При временном отсутствии Председателя Комиссии или секретаря, их обязанности исполняет члены комиссии (по согласованию).

Комиссия на заседании изучает Декларацию, предлагает и голосует о форме урегулирования конфликта. По итогам заседания и голосования, Комиссия вносит на Декларации соответствующую запись о предложенной форме урегулирования конфликта, и подписывает всеми членами Комиссии. При необходимости формируется отдельное письменное заключение обоснованности наличия или отсутствия конфликта интересов.

Декларация передается через секретаря Комиссии или ее председателя директору Учреждения (лицо, его замещающее).

4.3. Директор учреждения (лицо, его замещающее) рассматривает Декларацию, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости определяет форму урегулирования конфликта интересов (предложенную Комиссией или иную).

4.4. Рассмотрение декларации о конфликте интересов работника Учреждения осуществляется директором Учреждения (лицо, его замещающее), должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, Комиссией конфиденциально.

4.5. Формами урегулирования конфликта интересов являются:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затронуть (либо затрагивает) его личные интересы;

- добровольный отказ работника Учреждения, либо его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения (в том числе его подчиненности должностному лицу – исключение случаев – родственные и дружеских отношений);

- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с нормами ТК РФ;

- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80, а также с пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.6. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.7. При принятии решения о выборе конкретного способа (метода) разрешения конфликта интересов между работником и Учреждением учитывается степень личного интереса самого работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.8. Все Декларации (оригиналы) хранятся в личных делах работников Учреждения. Ответственный за противодействие коррупции (по согласованию) обеспечивает хранение копии Декларации.

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

5.1. При принятии решении по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работники Учреждения обязаны:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, близких друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать в урегулировании возникшего конфликта интересов.