

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Федерального государственного
бюджетного учреждения
«Краснодарское водохранилище»
Г.А.Никифоров
20 12 2013 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КРАСНОДАРСКОЕ ВОДОХРАНИЛИЩЕ»**

г. Краснодар 2013 год

1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - «Положение») - локальный нормативный акт Федерального государственного бюджетного учреждения «Краснодарское водохранилище» (далее - «Учреждение»), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Федерального агентства водных ресурсов и Уставом Учреждения.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) - заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение направлено на регламентацию понятийного аппарата, используемого при определении конфликта интересов в Учреждении, общего механизма недопущения конфликта интересов и на правовое разрешение ситуации, когда личная заинтересованность работника, способного повлиять на решения, принимаемые Учреждением, может повлечь причинение ущерба Учреждению.

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

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

Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте

интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

В Учреждении на постоянной основе действует комиссия по противодействию коррупции (далее – «Комиссия»), ответственная за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией коллегиально с участием работника Учреждения, сообщившего о конфликте интересов.

Работники Учреждения должны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих должностных обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе Учреждения.

Работники Учреждения должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего Учреждение.

Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются и на близких родственников работников, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

Раскрытие сведений о конфликте интересов происходит по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Работники Учреждения должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов в Комиссию в письменном или устном виде в свободной форме (с указанием его сторон и сути), и до получения рекомендаций Комиссии избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

Информация о конфликте интересов, рассмотрении представленных сведений и урегулировании конфликта является конфиденциальной.

Комиссия обязана в течение 3 (трех) календарных дней с момента поступления информации тщательно проверить сообщение с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбрать наиболее подходящую форму урегулирования конфликта интересов.

Комиссия правомочна:

- принять решение, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- определить, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

* ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

* 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;

* пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

* временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

* передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

* увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

* 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.

Данный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия выбирает наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

Работники Учреждения независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения в соответствии с административным, трудовым и уголовным законодательством РФ.