

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКУ
«РОС»

Л.И. Труфанова
Приказ № 31 от «20» апреля 2020 г.

**Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Муниципальном казенном учреждении
«Ремонтно-обслуживающая служба»»**

1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном казенном учреждении «Ремонтно-обслуживающая служба» (далее – Учреждение) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов.
2. Настоящее положение устанавливает порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, возникшие 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 учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспрепятственное исполнение им должностных обязанностей. Под личной заинтересованностью в настоящем Положении понимается возможность получения дохода в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результата выполнения работ или каких либо выгод (преимуществ) работников учреждения и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а так же братьями, сестрами родителями, детьми супругом 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.
4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.
5. В основу работы по управлению конфликта интересов в учреждении положены следующие принципы:
 - 1) Обязанность 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 (предотвращен) учреждением.
6. Раскрытие конфликта интересов в учреждении и его урегулирование осуществляется с использованием следующих видов раскрытия конфликта интересов:
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрытие сведений конфликта интересов при назначении на новую должность;
 - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликтов интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
8. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении (далее ответственное лицо).
9. МКУ «РОС» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

10. В течение 5 рабочих дней со дня поступления сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов данные сведения проверяются ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов и передается для рассмотрения в Комиссию по противодействию коррупции учреждения (далее - Комиссия).
11. По результатам рассмотрения поступивших сведений Комиссия в установленном порядке принимает одно из следующих решений:
 - а) сведения, предоставленные работником, не влекут конфликта интересов, и ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования;
 - б) сведения, представленные работником, влекут конфликт интересов.
12. В случае принятия Комиссией решения, указанного в подпункте «б» пункта 11 настоящего Положения, Комиссия рекомендует работодателю способы его разрешения, в том числе:
 - 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая затрагивает 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) отстранение работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с этими 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 доверительном управлении;
 - 7) отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
 - 8) увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
 - 9) 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.
13. 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 эффективные. При принятии Комиссией решения о выборе метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.
14. Способы разрешения конфликта интересов, указываются в пункте 12 настоящего Положения, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае между работодателем и работником, раскрывающим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
15. Основными мерами по предотвращению конфликта интересов являются:
 - 1) строгое соблюдение работниками учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами учреждения, должностными инструкциями;
 - 2) утверждение и поддержание организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
 - 3) распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя учреждения;
 - 4) выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников учреждения;
 - 5) распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
 - 6) внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в учреждении информации, в т. ч. Данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной информации;

7) исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: работники учреждения должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми данные работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

8) запрет на использование, а так же передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

Меры по предотвращению конфликта интересов, указанные в настоящем пункте, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов могут использоваться и иные меры по предотвращению конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

16. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник учреждения обязан:

1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

2) избегать (по возможности) ситуации и обстоятельства, которые могут привести к конфликту интересов;

3) раскрыть возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4) предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

5) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

6) соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава учреждения, локальных нормативных правовых актов учреждения, настоящего Положения.

17. Эффективность работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предполагает:

1) полное и своевременное выявление таких конфликтов;

2) координацию действий всех структурных подразделений учреждения.

18. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, за несоблюдение требования настоящего Положения несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с настоящим Положением и локальными нормативными правовыми актами учреждения, принятыми в целях противодействия коррупции.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов

1. Директор в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную выгоду или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями, или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение руководителя от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Директор участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение директора от принятия решений, которое является предметом конфликта интересов: перевод директора (его подчиненного) на иную должность или изменения круга его должностных обязанностей.

3. Директор или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность директора, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с МКУ «РОС», намеривающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранения директора от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация директору отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Директор или работник, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: требование директору, работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, призывающих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод директора (работника) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5. Директор принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами труда интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность директора, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение директора от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Директор и или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с МКУ «РОС», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение директора от принятия решений, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей директора;

помощь директору в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией – работодателем.

7. Директор уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений МКУ «РОС» с организацией, от которой ему поступают предложения трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение директора от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8. Директор использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя и или иного лица, с которым связана личная заинтересованность директора.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающие директору разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязательств.

9. Директор и или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность директора, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с МКУ «РОС», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: Рекомендация директору отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение директора от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей директора и или иного лица.

10. Директор принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений МКУ «РОС» с организацией, которая имеет перед директором или иным лицом, которым связана личная заинтересованность директора финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение директора от принятия решений, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей директора.