

Приказ ФКУ "Объединенная дирекция" Минстроя России от 20 апреля 2016 г. N 36 "Об утверждении "Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Федеральном казенном учреждении "Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных программ" Минстроя России"

Приказ ФКУ "Объединенная дирекция" Минстроя России от 20 апреля 2016 г. N 36 "Об утверждении "Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Федеральном казенном учреждении "Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных программ" Минстроя России"

В целях совершенствования порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Федеральном казенном учреждении "Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных программ" Минстроя России (далее - Учреждение) приказываю:

1. Утвердить "Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Федеральном казенном учреждении "Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных программ" Минстроя России" (далее - Положение) согласно **Приложению** к настоящему приказу.

2. Работникам Учреждения руководствоваться настоящим **Положением** в своей повседневной деятельности.

3. Начальнику административно-хозяйственного отдела Учреждения Колыхалову Михаилу Дмитриевичу ознакомить с настоящим приказом работников Учреждения под роспись.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. генерального директора

А.Н. Бабарицкий

**Приложение
к приказу**

**И.о. генерального директора
ФКУ "Объединенная дирекция"
Минстроя России
от 20.04.2016 года N 36**

УТВЕРЖДАЮ

**И.о. генерального директора
ФКУ "Объединенная
дирекция" Минстроя России
А.Н. Бабарицкий
20 апреля 2016 года**

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Федеральном казенном
учреждении "Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных
программ" Минстроя России**

I. Общие положения

1.1. Настоящее "Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Федеральном казенном учреждении "Объединенная дирекция по реализации федеральных

инвестиционных программ" Минстроя России" (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями **Федерального закона** от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", с "**Методическими рекомендациями** по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции", утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 г. и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у работников Федерального казенного учреждения "Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных программ" Минстроя России (далее - Учреждение) в ходе выполнения ими должностных и служебных обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Используемые в Положении термины и определения:

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

- "**Личная заинтересованность работника**" - 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 для себя или для третьих лиц.

2. Цели и задачи Положения

2.1. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение в Учреждении конфликта интересов в деятельности своих работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

2.2. 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.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его

урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

4.3. Учреждение гарантирует конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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.

Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника Учреждения 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;

- 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 по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

5.1. Работник обязан:

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

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту

интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в Учреждении, являются начальник административно-хозяйственного отдела и главный специалист по персоналу административно-хозяйственного отдела Учреждения.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении принимают участие упомянутые выше лица, а также заместители генерального директора и финансовый директор - главный бухгалтер Учреждения.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения

7.1. Каждый работник Учреждения несет личную ответственность за несоблюдение настоящего Положения.

7.2. Работники Учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.