УТВЕРЖДЕНО

приказом АУ РМЭ УГЭПД

от 13 мая 2014 года № 01-04 / 18

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

**в автономном учреждении Республики Марий Эл
«Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий»**

**I. Общие положения**

 1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников автономного учреждения Республики Марий Эл «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий» (далее – работник), а также возможных негативных последствий конфликта для автономного учреждения Республики Марий Эл «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий»
(далее – учреждение).

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

**II. Используемые понятия и определения**

3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника
влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) 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 (или) деловой репутации учреждения, работником которой он является.

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

# **III. Принципы управления конфликтом интересов**

5. 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 урегулировании;

- 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.

**IV. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6. Работник обязан:

- при выполнении своих должностных 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.

- сообщать о возникшем (реальном) или потенциальном [конфликте интересов](#sub_1027);

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**V. Ограничения, налагаемые на работников учреждения, непосредственно участвующих в проведении экспертизы проектной документации и (или) результатов инженерных изысканий**

7. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работников учреждения, непосредственно участвующих в проведении экспертизы, устанавливаются ограничения на указанных лиц:

 запрет участвовать в проведении экспертизы проектной документации и (или) результатов инженерных изысканий при наличии личной заинтересованности в результатах такой экспертизы, в том числе если в подготовке проектной документации и (или) выполнении инженерных изысканий участвовали указанные лица лично или его близкие родственники (родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки), супруг.

**VI. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

8. В учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

9. Рассмотрение представленных сведений о возникновении ситуации конфликта интересов и его урегулирование, осуществляется Комиссией по противодействию коррупции конфиденциально.

10. Работник, в случае возникновения ситуации конфликта интересов либо в целях предотвращения возникновения такой ситуации, обязан в письменной форме уведомить Комиссию по противодействию коррупции о конфликте интересов либо возможности возникновения конфликта интересов.

11. Поступившая в Комиссию по противодействию коррупции информация проверяется с целью оценки серьезности возникших (возникающих) для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам проверки Комиссия по противодействию коррупции 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. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и рекомендовать начальнику АУ РМЭ УГЭПД использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника 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;

- 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 организации;

- увольнение работника из организации 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.

Могут применяться иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и назначены с учетом мнения и предложений самого работника, являющегося стороной конфликта интересов.

Выбор мер производится с учетом принципа соразмерности их потенциальным рискам для учреждения.

12. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является юрист учреждения.

**VII. Ответственность работников за несоблюдение
настоящего Положения**

13. Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является дисциплинарным проступком, за совершение которого может быть применено дисциплинарное взыскание.

Выяснение обстоятельств непринятия работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляется в рамках проверки, проводимой Комиссией по противодействию коррупции.

**VIII. Типовые ситуации конфликта интересов
и порядок их урегулирования**

1. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами,
с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

2. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

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

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 |

к Положению о выявлении и урегулировании конфликта интересов в автономном учреждении Республики Марий Эл «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий»

|  |
| --- |
|  Начальнику АУ РМЭ УГЭПД |
|  |
|  |
| (наименование должности работника) |
|  |
|  |
|  |
| (Ф.И.О. работника) |

**Уведомление**

|  |  |
| --- | --- |
| Сообщаю о возникновении ситуации, состоящей в следующем: |  |
|  |
| (описание обстоятельств, которые привели или могут привести к возникновению конфликта интересов) |
|  |
|  |
|  |
|  | . |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| (дата) |  | (подпись) |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 2к Положению о выявлении и урегулировании конфликта интересов в автономном учреждении Республики Марий Эл «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий» |

**Журнал**

**регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Начат: « |  | » |  | 20 |  | г. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Окончен: « |  | » |  | 20 |  | г. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| На « |  | » листах |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Датарегистрации | Количестволистов | Сведения о работнике, подавшем уведомление | Фамилия, инициалы, должность,подпись лица, принявшегоуведомление |
| Фамилия, имя, отчество | Должность | Номер телефона |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |