Приложение №1

к приказу № 294/19-п от 27.12.2019

**Положение**

**О конфликте интересов работников**

**в Филиале «Нижне-Волгаводхоз» ФГБВУ «Центррегионводхоз»**

1. **Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Положение о конфликте интересов в филиале «Нижне-Волгаводхоз» разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников.

Положение о конфликте интересов в филиале «Нижне-Волгаводхоз»- это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников филиала в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

**2.Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на работников филиала на должности на которых распространяется ограничение и запреты по ФЗ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Постановления Правительства РФ от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений , запретов и обязанностей, установленных ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами.

1. **Основные принципы управления конфликтом интересов филиале**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в филиале положены следующие принципы:

-обязанность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

-индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для филиала при выявлении каждого конфликта интересов и урегулирование;

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

-соблюдение баланса интересов филиала и работников при урегулировании конфликта интересов;

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

**4. Ситуации возникновения конфликта интересов**

 Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника филиала противоречит его профессиональным обязанностям и задачам филиала или когда посторонняя по отношению к филиалу деятельность занимает рабочее время сотрудника.

Например:

4.1. Работник филиала в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решения, которые могут привести к материальной или нематериальной выгоде лицам, являющимся его родственниками , или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.2. Работник филиала участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. 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.

4.3. Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения им трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

 Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим. Для предотвращения конфликта интересов работникам филиала необходимо следовать настоящему положению и иным правовым актам филиала в сфере противодействия коррупции.

**5. Порпядок раскрытия конфликта интересов работникам филиала и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения работников филиала. 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.

 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (Приложение №1 к настоящему Положению) Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Сообщение регистрируется в журнале (Приложение №2 к настоящему положению), должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Филиал берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по урегулированию конфликта интересов (далее комиссия) с целью оценки серьезности возникших для филиала рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам проверки поступившей информации комиссия 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 использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

-добровольный отказ работника филиала 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;

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

-увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам филиала.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

-при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами филиала-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.

**7. Ответственность работников филиала за несоблюдение положения о конфликте интересов**

За несоблюдение настоящего положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя могут быть приняты меры в соответствии с п. 6 ст. 11 Федерального закона от25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Трудовым кодексов РФ.

**8. Заключительные положения**

Настоящее положение утверждается приказом директора филиала и вступает в силу с момента его утверждения.

Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положения принимается решением директора по представлению комиссии либо должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в филиале.

Настоящее положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.