

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННО БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПАРК «КЕНОЗЕРСКИЙ»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в ФГБУ «Национальный парк «Кенозерский»**

Архангельск
2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ФГБУ «Национальный парк «Кенозерский» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы», Указом Президента Российской Федерации от 01.04.2016 № 147 «О национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 гг.».

1.2. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

1.4. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) является внутренним документом учреждения, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими профессиональных обязанностей.

1.6. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Понятия и определения

2.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими должностных 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 организации, сотрудником которой он является.

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 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 учреждением;
- 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.

4. Обязанности работников

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих профессиональных 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 или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, способы разрешения

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в форме уведомлений:

5.2.1. уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение 1);

5.2.2. уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение 2);

5.2.3. уведомления регистрируются в Журнале регистрации о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение 3).

5.3. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может определить, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.6. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы:

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

- 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 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.

6. Ответственный за прием сведений о возникшем конфликте интересов. Рассмотрение сведений

6.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за организацию деятельности по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении, утвержденное приказом директора учреждения.

6.2. Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия). Порядок принятия решений комиссией и их исполнения устанавливается Положением о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в ФГБУ «Национальный парк «Кенозерский». Решение комиссии является обязательным для всех работников учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.5. Участие работника, подавшего сведения о возникающих конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию.

6.6. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора учреждения.

6.7. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение пунктов положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов

7.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых сотрудник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- получение подарков;
- участие в жюри конкурсных мероприятий;
- определение поставщика товаров, работ, услуг;
- предложения об услугах работников учреждения, не отвечающим нормам Устава.

7.2. Для предотвращения конфликта интересов работника учреждения необходимо руководствоваться Уставом ФГБУ «Национальный парк «Кенозерский», Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, Прейскурантом цен платных услуг.

7.3. Настоящим 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 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.

7.4. Обратиться в комиссию можно только в письменной форме.

7.5. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник учреждения может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1
к Положению о выявлении и урегулировании
конфликта интересов
в ФГБУ «Национальный парк «Кенозерский»
(приказ от 08.02.2017 г. № 25-о)

Директору ФГБУ
«Национальный парк «Кенозерский»
Шатковской Е.Ф.

(ФИО, замещаемая должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести
к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии ФГБУ «Национальный парк «Кенозерский» по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов *(нужное подчеркнуть)*.

« _____ » 20 _____ г.
(дата)

(подпись)

(расшифровка)

Приложение № 2
к Положению о выявлении и урегулировании
конфликта интересов
в ФГБУ «Национальный парк «Кенозерский»
(приказ от 08.02.2017 г. № 25-о)

Директору ФГБУ
«Национальный парк «Кенозерский»
Шатковской Е.Ф.

(ФИО, замещаемая должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения**

В соответствии со статьёй 11.1 Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции» я,

(фамилия, имя, отчество работника)

настоящим уведомляю о возникшем конфликте интересов или возможном возникновении
конфликта интересов, а именно:

*(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или
косвенная) работника может повлиять на надлежащее исполнение им должностных
обязанностей и при которой может возникнуть противоречие между личной
заинтересованностью работника и правами, и законными интересами граждан, организаций,
общества или государства, способное привести к нарушению прав и законных интересов
граждан, организаций, общества или государства)*

*(указываются иные меры, направленные на недопущение любой возможности
возникновения конфликта интересов, предпринятые работником (если такие меры
принимались)).*

« _____ » 20 _____ г.
(дата)

(подпись)

(расшифровка)