

**Положение о конфликте интересов
государственного автономного учреждения
«Государственная экспертиза города Севастополя»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном автономном учреждении «Государственная экспертиза города Севастополь» (далее соответственно – Положение о конфликте интересов, Учреждение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Учреждения, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Работники Учреждения не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе Учреждения, и интересам Учреждения.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление конфликта интересов и координацию действий всех структурных подразделений в Учреждении.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

2.1.1. Строгое соблюдение и исполнение всеми работниками Учреждения требований законодательства Российской Федерации, локальных нормативных правовых актов, должностных инструкций и иных организационно-распорядительных документов.

2.1.2. Распределение должностных обязанностей работников Учреждения таким образом, чтобы максимально исключить конфликт интересов и условия его возникновения.

2.1.3. Внедрение практики принятия коллегиальных решений по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.1.4. Исключение участия работников Учреждения в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

2.1.5. Ежегодное представление работниками, замещающими должности, включенные в перечень должностей с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов (Приложение 1 к Положению о конфликте интересов).

2.1.6. Запрет на передачу служебной и конфиденциальной информации третьим лицам.

3. Обязанности работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

3.1.1. Исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами Учреждения, положениями о структурных подразделениях и должностными инструкциями.

3.1.2. Соблюдать требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов, Антикоррупционной политики и настоящего Положения о конфликте интересов.

3.1.3. При принятии решений по деятельности Учреждения и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.4. Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.5. Уведомлять должностное лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики и (или) руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в письменной форме.

3.1.6. Предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов.

3.1.7. Обеспечивать сохранность денежных средств и другого вверенного имущества Учреждения.

3.1.8. Соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики.

3.1.9. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. Урегулирование конфликтов интересов осуществляется коллегиально комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

4.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов своему непосредственному начальнику и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики и (или) руководителю с направлением письменного уведомления на руководителя (Приложение 2 к Положению о конфликте интересов).

4.3. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией в соответствии с Положением о Комиссии.

4.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.6. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.7.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.7.2. 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.

4.7.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.7.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.7.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.7.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.7.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

4.7.8. Увольнение работника по его инициативе.

4.7.9. 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;

4.7.1. иные способы урегулирования.

4.8. 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. Решение принимает руководитель на основании заключения Комиссии.