**УТВЕРЖДАЮ**

директор КОГКУ «УГИИ» Гайдук И.И.

**«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2016 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о конфликте интересов Кировского областного государственного казённого учреждения «Управление по газификации и инженерной инфраструктуре»

Положение о конфликте интересов Кировского областного государственного казённого учреждения «Управление по газификации и инженерной инфраструктуре» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и Антикоррупционной политикой Учреждения.

Положение о конфликте интересов КОГКУ «УГИИ» устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.

1. **Цели и задачи**

Положение о конфликте интересов Учреждения разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

 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.

1. **Используемые понятия и определения**

**Конфликт интересов** – 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 организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

**Личная заинтересованность работника** – 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.

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

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение закрепляется в соглашениях о соблюдении требований Антикоррупционной политики, которые являются неотъемлемой частью трудовых договоров, заключаемых с работниками учреждения.

1. **Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

* обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
* индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.
1. **Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие вида раскрытия конфликта интересов, в том числе:

 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 в ходе проведения аттестации работников Учреждения

 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Должностные лица, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов определены разделом 7 настоящего Положения.

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

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. В итоге этой работы 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 различные способы его разрешения, в том числе:

 ограничение доступа работника 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;

 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.

 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

 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.

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

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

* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.
1. **Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, заместитель директора Учреждения, ответственный за организацию работы по противодействию коррупции. Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов могут быть переданы и директору Учреждения.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица и представитель юридического отдела Учреждения.

1. **Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

В случае не принятия мер по недопущению возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства Российской Федерации работники Учреждения привлекаются к ответственности в установленном законодательством Российской Федерации порядке.