Приложение № 2

к приказу ГБУ «Ветуправление города Краснодара»

от «28» января 2015 года № 01-03/18

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В ГБУ «ВЕТУПРАВЛЕНИЕ ГОРОДА КРАСНОДАРА»**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГБУ «Ветуправление города Краснодара» (далее - учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) в ГБУ «Ветуправление города Краснодара» принято Положение о конфликте интересов (далее – Положение).

Положение – это локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение включает следующие аспекты:

круг лиц, попадающих под действие Положения;

основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;

порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

ответственность работников за несоблюдение Положения.

1. Круг лиц, попадающих под действие Положения

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

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

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 рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

В порядок раскрытия конфликта интересов и раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу входит:

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 аттестаций, проверки знаний, принятых в учреждении.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование 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 (должностных) обязанностей работника;

временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными (должностными) обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных (должностных) 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 учреждения;

увольнение работника из учреждения 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры могут быть использованы только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов входит:

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 ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении.

Работник ГБУ «Ветуправление города Краснодара» уведомляет представителя нанимателя (работодателя) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в письменной форме по рекомендуемому образцу ([приложение](#Par62)  к настоящему Положению).

В уведомлении должны быть отражены следующие сведения:

 фамилия, имя, отчество, занимаемая должность и структурное подразделение лица, направившего уведомление;

 описание ситуаций, при которых личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

 Сведения о возникшем конфликте интересов рассматриваются коллегиально, с привлечением руководителей структурных подразделений учреждения, юрисконсульта.

Специалист по кадрам М.В.Падалко

Мнение выборного профсоюзного органа

от «21» января 2015 года № 2 учтено