



**МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПРИРОДНЫЙ ЗАПОВЕДНИК «БАСТАК»**

П Р И К А З

г. Биробиджан

09.11.2016

№46

**Об утверждении Положения о мерах по предотвращению и
урегулированию конфликта интересов в Федеральном государственном
бюджетном учреждении «Государственный природный заповедник
«Бастак»**

1. Утвердить Положение по соблюдению требований конфликта интересов работников ФГБУ «Государственный заповедник «Бастак», согласно приложению.
2. Руководителям отделов ознакомить сотрудников с Положением о конфликте интересов.
3. Рекомендовать работникам ФГБУ «Государственный заповедник «Бастак» руководствоваться в своей работе данным Положением.

Директор

А.Ю. Калинин

Приложение к приказу ФГБУ
«Государственный заповедник
«Бастак» от «09» 11 2016 г.
№ 46

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФГБУ

«Государственный заповедник «Бастак»

А.Ю. Калинин/

«09» ноября 2016 г.

М.П.

Положения о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Государственный природный заповедник «Бастак»

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Настоящее положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач ФГБУ «Государственный заповедник «Бастак» систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ФГБУ «Государственный заповедник «Бастак».

I. Основные понятия

1. Основной задачей деятельности ФГБУ «Государственный заповедник «Бастак» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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 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.

2. Действие положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является. (Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

II. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- 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.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования

6. В учреждении устанавливаются 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 в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде.

Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

При необходимости о конфликте интересов ответственные лица сообщают директору Учреждения, который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

III. Меры по разрешению конфликта интересов

7. В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

8. Поступившая информация проверяется директором ФГБУ «Государственный заповедник «Бастак» с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов и регистрируется в Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

9. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

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

- добровольный отказ работника организации 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 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.

При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

10. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник сотрудника, специалист по управлению персоналом, юристконсульт, директор.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по урегулированию конфликта интересов в ФГБУ «Государственный заповедник «Бастак» с привлечением руководителей отделов, заместителей директора и юристконсульта.