

№ 1

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АГРАРНЫЙ ЦЕНТР ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ»**

ПРИКАЗ

от 28.12.2018 № 57-од

Об утверждении Положения о конфликте интересов в
областном государственном бюджетном учреждении
«Аграрный центр Томской области»

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в областном государственном бюджетном учреждении «Аграрный центр Томской области» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Заместителю директора Шереметьевой Н.В. обеспечить ознакомление работников Учреждения с настоящим приказом под роспись.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.А. Крикунова

Приложение

к приказу

от 18.12.2018 № 57 *ср*

Положение

о конфликте интересов в областном государственном бюджетном учреждении «Аграрный центр Томской области»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о конфликте интересов в областном государственном бюджетном учреждении «Аграрный центр Томской области» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Томской области от 07.07.2009 № 110-03 «О противодействии коррупции в Томской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013.

2. Настоящее Положение является внутренним документом областного государственного бюджетного учреждения «Аграрный центр Томской области» (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им 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 имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

7. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

7.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

7.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

7.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

7.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

7.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Основные виды раскрытия конфликта интересов и способы его разрешения

8. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

8.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

8.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

8.3. раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

9. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:

9.1. обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого сотрудника с Антикоррупционной политикой Учреждения (далее - Антикоррупционная политика), Кодексом этики и служебного поведения Учреждения (далее - Кодекс) и настоящим Положением;

9.2. проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до сотрудников содержания Антикоррупционной политики, Кодекса и настоящего Положения;

9.3. создает комиссию областного государственного бюджетного учреждения «Аграрный центр Томской области» по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов;

9.4. обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

10. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

10.2. Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

10.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

10.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10.5. Соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Антикоррупционной политикой, Кодексом и настоящим Положением.

10.6. Соблюдать режим защиты информации.

5. Порядок урегулирования конфликта интересов, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

11. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

12. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

14. В Учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

15. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Учреждения.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемым для этого структурным подразделением Учреждения – Комиссией по урегулированию конфликта интересов, в состав которого включаются: директор, заместитель директора, юрисконсульт, инспектор по кадрам, приглашенные эксперты.

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

17. 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.

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

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

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

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

20.2. 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.

20.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

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

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

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

20.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

20.8. Увольнение работника из Организации по инициативе работника.

20.9. 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.

21. 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 Организации.

22. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

