|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2  к приказу ГАУ «Госэкспертиза Новгородской области»  от «27» сентября 2019 года № 154 |

# Порядок урегулирования конфликта интересов в государственном автономном учреждении «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий Новгородской области»

# 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок урегулирования конфликта интересов в государственном автономном учреждении «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий Новгородской области» (далее учреждение) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач учреждения.

1.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

Содержание настоящего Порядка доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

**2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

приоритетное применение мер по предупреждению коррупции; обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

**3. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

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.

3.2. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

3.3. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению конфликта интересов.

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

4.1. Прием сведений о возникающих конфликтах интересов осуществляет должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора учреждения уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением 1 к настоящему Порядку.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Порядка уведомление работника учреждения передается должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей (далее журнал), которая приводит или может привести к конфликту интересов, который должен быть прошит, пронумерован, и заверен оттиском печати учреждения.

**5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

5.1. Должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции, в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня регистрации в журнале, проводит предварительное рассмотрение уведомления, в ходе которого имеет право проводить собеседование с работником, направившим уведомление, и получать письменные пояснения по обстоятельствам, изложенным в уведомлении. По результатам предварительного рассмотрения уведомления должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, готовит мотивированное заключение.

5.2. Уведомление, мотивированное заключение, материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения уведомления, направляются в комиссию по противодействию коррупции учреждения (далее комиссия) в течение 7 (семи) рабочих дней со дня регистрации в журнале.

5.3. Рассмотрение уведомления комиссией осуществляется в порядке, предусмотренном Положением о комиссии по противодействию коррупции учреждения.

5.4. По результатам рассмотрения уведомлений комиссией директор учреждения принимает одно из следующих решений:

признать, что при исполнении должностных обязанностей работником, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

признать, что при исполнении должностных обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

признать, что при исполнении должностных обязанностей работником, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

5.5. В случае принятия решения, предусмотренного третьим абзацем пункта 5.4 настоящего Порядка, директор принимает меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения и рекомендует работнику принять такие меры.

В случае принятия решения, предусмотренного четвертым абзацем пункта 5.4 настоящего Порядка, директор применяет к работнику конкретную меру ответственности.

5.6. Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

отказ работника учреждения от своей личной заинтересованности (выгоды), порождающего конфликт с интересами учреждения;

ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать сферу его личных интересов;

добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов;

пересмотр по согласованию с работником и изменение его должностных обязанностей;

перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3D7AB3C63E41DE313C104A0AC7AF46711F16FB3F25C5FE776F1FBA720121aB73E) Российской Федерации (далее – ТК РФ);

временное, с согласия работника, отстранение его от исполнения должностных обязанностей, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов, в соответствии с ТК РФ.

5.7. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  к Порядку урегулирования конфликта интересов в государственном автономном учреждении «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий Новгородской области», утвержденному приказом ГАУ «Госэкспертиза Новгородской области»  от «27» сентября 2019 года № 154 |

Директору

ГАУ «Госэкспертиза Новгородской области»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО, занимаемая должность)

**Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть).*

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| (должность работника, подавшего уведомление) |  | (подпись работника, подавшего уведомление) |  | (ФИО работника, подавшего уведомление) |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | (дата) |