РОССТАНДАРТ
Федеральное бюджетное учреждение
«Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Краснодарском крае»
(ФБУ «Краснодарский ЦСМ»)

ПРИКАЗ

20.08.2018 № 219-д

г. Краснодар

Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Краснодарский ЦСМ»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Краснодарский ЦСМ» (прилагается).
2. Директорам филиалов, начальникам подразделений, отделов ФБУ «Краснодарский ЦСМ» организовать в своем структурном подразделении работу по ознакомлению с Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов всех работников под роспись.
3. Начальнику отдела кадров В.В. Сергейко знакомить под роспись при приёме на работу (до подписания трудового договора) работников с Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.
4. Назначить ответственным за ведение журнала регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности начальника отдела кадров В.В. Сергейко.
5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор А.В. Казанцев

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу ФБУ "Краснодарский ЦСМ"
от 20.08.2018 № 219-д

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Краснодарский ЦСМ»

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Краснодарский ЦСМ» (далее – Положение) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, обязанности работников, порядок раскрытия конфликта интересов.

1.3. Положение о конфликте интересов работников ФБУ «Краснодарский ЦСМ» (далее –учреждение) - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Законом Краснодарского края от 23.07.2009 № 1798-КЗ «О противодействии коррупции в Краснодарском крае»;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников под роспись, в том числе при приёме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные понятия и определения

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность,

замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. Под личной заинтересованностью работника учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

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

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

- при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения, без учёта своих личных интересов;
- избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать с момента возникновения реальный или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования

5.1. Устанавливаются следующие способы раскрытия конфликта интересов:

· раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;

· раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

· разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченное работодателем лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении.

5.3. Уведомление работника учреждения передаётся должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении и подлежит регистрации в журнале регистрации уведомлений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение к настоящему Положению), листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы, скреплены подписью должностного лица, ответственного за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении и печатью. Уведомления о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения регистрируются в день поступления.

5.4. На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в котором указываются дата поступления и входящий номер.

5.5. После регистрации уведомления в журнале регистрации оно передаётся на рассмотрение руководителю учреждения не позднее рабочего дня, следующего за днём регистрации уведомления.

5.6. Учреждение берёт на себя обязательство по рассмотрению представленных сведений и урегулированию конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными на это должностными лицами 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.

5.7. В случае если конфликт интересов имеет место быть, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы:

· 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 принятии решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

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

· перевод работника на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

· увольнение работника из учреждения по инициативе работодателя.

5.8. Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. За несоблюдение данного Положения работник учреждения может быть привлечён к уголовной, административной, гражданско-правовой и дисциплинарной ответственности.

6.2. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований ст.27 Федерального закона от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с положениями указанного закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несёт перед учреждением ответственность в размере убытков, причинённых им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность является солидарной.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению о предотвращении и
урегулировании конфликта интересов
работников ФБУ «Краснодарский ЦСМ»

Журнал
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации уведомления	ФИО, должность лица, представившего уведомление	Содержание заинтересованности лица	ФИО, должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица принявшего уведомление
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					