

Утверждено:

Приказом № 732/п от 31.10.2017

**Положение  
о конфликте интересов сотрудников  
МАУ г.о. Самара «Парки Самары»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов сотрудников МАУ г.о. Самара «Парки Самары» (далее – Положение) разработано в соответствии с ФЗ «О некоммерческих организациях» №7-ФЗ от 12.01.1996г., ФЗ «Об автономных учреждениях» №174-ФЗ от 03.11.2006г., ФЗ «О противодействии коррупции» №273 -ФЗ от 25.12.2008г., на основании письма Администрации городского округа Самара Департамента по вопросам общественной безопасности и противодействия коррупции от 05.10.2017г. № 1-01/1-2-01-01/1410 «об исполнении решения межведомственной рабочей группы по вопросам борьбы с коррупцией». Устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников МАУ г.о. Самара «Парки Самары» (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. В целях реализации настоящего Положения используются следующие понятия:

– личная заинтересованность – возможность получения сотрудником Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц;

– контрагент – физическое или юридическое лицо, с которым Учреждение взаимодействует на основании договора в установленной сфере деятельности;

– конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника Учреждения, с одной стороны, и правами и законными интересами Учреждения, контрагентов Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Учреждения.

1.3. Ознакомление вновь принимаемых в Учреждение сотрудников с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

## **2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов сотрудников Учреждения должны применяться в соответствии с положением ФЗ «О противодействии коррупции» №273-ФЗ от 25.12.2008г.

## **3. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником и его урегулирование**

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Учреждения и доводится до сведения всех ее сотрудников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

3.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

#### **4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается комиссией по противодействию коррупции в Учреждении, и направляется директору.

4.2. Директор рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором и комиссией по противодействию коррупции конфиденциально.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение сотрудника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5. По письменной договоренности Учреждения и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса сотрудника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

#### **5. Обязанности сотрудника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

5.1. При принятии решений и выполнении своих должностных обязанностей сотрудник обязан:

- 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.