



**Автономное учреждение
Воронежской области
«Институт регионального законодательства»**

ПРИКАЗ

2 февраля 2017 года

№15

О положении о
конфликте интересов

В соответствии со статьей 13.³ Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьей 11.² Закона Воронежской области от 12 мая 2009 года N 43-ОЗ (ред. от 28.10.2016) "О профилактике коррупции в Воронежской области" **приказываю:**

1. Утвердить положение о конфликте интересов работников автономного учреждения Воронежской области «Институт регионального законодательства».

2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель директора

В.А. Мацнева

Утр. силу
пр от. 29.12.16 № 77

Утверждено
приказ АУ «Институт
регионального законодательства»
от 2 февраля 2017 года № 15

Положение
о конфликте интересов работников автономного учреждения
Воронежской области «Институт регионального законодательства»

I. Общие положения

1. Настоящее положение о конфликте интересов работников автономного учреждения Воронежской области «Институт регионального законодательства» (далее – положение) разработано в соответствии со статьей 13.³ Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьей 11.² Закона Воронежской области от 12 мая 2009 года № 43-ОЗ "О профилактике коррупции в Воронежской области" устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников автономного учреждения Воронежской области «Институт регионального законодательства» (далее учреждение) при выполнении ими должностных обязанностей.

2. При приеме на работу в учреждение работник должен быть ознакомлен с положением в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

**II. Основные принципы предотвращения
и урегулирования конфликта интересов**

1. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов основано на следующих принципах:

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.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции.

2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде докладной о конфликте интересов должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции.

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

IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

1. Докладная о конфликте интересов изучается должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю учреждения.

2. Руководитель учреждения рассматривает докладную о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

3. Рассмотрение докладной о конфликте интересов осуществляется руководителем учреждения и должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

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;

пересмотр и изменение должностных обязанностей работника учреждения;

перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнение работника учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части

первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
иные формы разрешения конфликта интересов.

5. По письменной договоренности учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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

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

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения 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.

VI. Ответственность работников за несоблюдение положения

За несоблюдение положения работники учреждения несут уголовную гражданско-правовую, административную и дисциплинарную ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.