

**УТВЕРЖДАЮ**

И. о. Генерального директора  
НКО «ФКР МО»



В.В. Киселев

«15» ноября 2016 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

**Некоммерческой организации «Фонда капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах в Мурманской области»  
(НКО «ФКР МО»)**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) в НКО «ФКР МО» (далее – Фонд) принято положение о конфликте интересов.

**Положение о конфликте интересов** – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Положение о конфликте интересов НКО «ФКР МО» (далее-Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

## **Круг лиц, попадающих под действие положения**

Положение о конфликте интересов НКО «ФКР МО» устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

Действие положения распространяется на всех работников НКО «ФКР МО» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Под заинтересованными лицами понимаются:

- руководитель (генеральный директор) НКО «ФКР МО»;
- работники, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

**Под конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой противоречия между такой заинтересованностью и законными интересами НКО «ФКР МО», или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам организации.

**Под личной заинтересованностью** вышеуказанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов НКО «ФКР МО».

Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуацию, связанные с конфликтом интересов. **Под близкими родственниками** следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

## **Основные принципы управления конфликтом интересов в организации**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в НКО «ФКР МО» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

### **Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

НКО «ФКР МО» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В ходе рассмотрения информации НКО «ФКР МО» 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.

В случае, если определено, что конфликт интересов имеет место, используются различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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 работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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.

### **Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Частью 2 статьи 11 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлена обязанность в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возможности возникновения конфликта интересов.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника,

сотрудник кадровой службы, заместитель генерального директора, генеральный директор. Рассмотрение полученной информации проводиться коллегиально с привлечением руководителей отделов, заместителя директора, членов антикоррупционной комиссии НКО «ФКР МО».

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В рассмотрении информации могут принять участие как вышенназванные лица, так и иные работники Фонда.

В состав комиссии по рассмотрению вопроса, касающегося конфликта интересов, не включается лицо, являющееся заинтересованным, независимо от занимаемой им должности. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя организации, он так же не участвует в принятии решений по этому вопросу.

### **Ответственность работников за несоблюдение Положения**

За несоблюдение Положения работникам Фонда устанавливаются меры ответственности, предусмотренные:

- статьей 13, 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ;
- статьей 6.29 КОАП РФ;
- статьей 201, 204, 285, 290, 291, 291.1, 292, 304 Уголовного кодекса РФ;
- пунктами 5, 6, 7, 7.1, 9, 10 части 1 статьи 81; пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ.