Приложение №1 к приказу

 № 185-о от «04» октября 2019г.

**Положение о конфликте интересов**

**работников Государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Ростовская городская станция по борьбе с болезнями животных»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок предотвращения, выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающего у работников Государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Ростовская городская станция по борьбе с болезнями животных», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

 1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Ростовская городская станция по борьбе с болезнями животных» (далее по тексту-Учреждение).

**II. 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

-соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;

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

2.2 Формы урегулирования о конфликте интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

 2.3 В целях минимизации основных рисков, связанных с реальным или потенциальным конфликтом интересов, Учреждение **запрещает своим работникам**:

- использовать в личных интересах или интересах третьих лиц имущество или свои деловые возможности, которыми работник обладает в связи с работой в Учреждении;

-занимать должность в организации-контрагенте, либо являться консультантом, агентом или другим представителем такого юридического или физического лица;

 -участвовать в сделке, в которой Учреждение является одной из сторон;

 -передавать третьим лицам внутреннюю служебную информацию Учреждения в личных интересах или в интересах третьих лиц.

**III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования**

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является специалист по кадрам ГБУ РО «Ростовская горСББЖ»

3.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

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

-при приеме на работу;

-при предварительном уведомлении работодателя о намерении заниматься иной оплачиваемой работой (деятельностью);

-при назначении на новую должность;

-при возникновении конфликта интересов.

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

**IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностными лицами Учреждения, ответственными за противодействие коррупции, и направляется начальнику Учреждения».

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

4.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется начальником Учреждения и должностными лицами Учреждения, ответственными за противодействие коррупции, конфиденциально».

4.4.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 функциональных обязанностей работника Учреждения;

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

-отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

-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.

4.5. По письменной договоренности организации и работника Учреждения, 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 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**

5.1. 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.