

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о конфликте интересов в Фонде «Региональный фонд капитального ремонта многоквартирных домов Томской области» (далее - Фонд) разработано на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Фонда влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, а также законными интересами Фонда, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Фонда, работником которого он является.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Фонда, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Положение разработано и утверждено с целью предотвращения (урегулирования) конфликта интересов в деятельности работников Фонда, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для организации.

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

4. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Фонда, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

5. Действие Положения распространяется на всех работников Фонда вне зависимости от уровня занимаемой должности.

### **II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

6. Основной задачей деятельности Фонда по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

7. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Фонде положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Фонда при выявлении каждого случая возникновения конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Фонда 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) в организации.

### **III. СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

8. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Фонда противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Фонда или когда посторонняя по отношению к Фонду деятельность занимает рабочее время сотрудника.

Например:

1) работник Фонда в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

2) работник Фонда участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3) работник Фонда или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, имеющей деловые отношения с Фондом, в котором трудоустроен работник (либо работник намеревается установить такие отношения). Способы урегулирования: рекомендовать работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4) работник Фонда или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Фонда, в отношении которого работник выполняет функции руководителя. Способы урегулирования: рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение его должностных обязанностей.

5) работник Фонда использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника. Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

9. Для предотвращения конфликта интересов работникам Фонда необходимо следовать настоящему Положению и иным правовым актам организации в сфере противодействия коррупции.

### **IV. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

10. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Фонда (работодателю).

11. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Фонд:

- обеспечивает при приеме на работу, а также ежегодно знакомит каждого работника с настоящим Положением и иными правовыми актами учреждения в сфере противодействия коррупции; обеспечивает сохранность персональных данных;

- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов Фонда в сфере противодействия коррупции.

В случае возникновения конфликта интересов работник Фонда обязан:

- сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;

- принять меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов по согласованию с руководителем Фонда.

В случае, когда проводимые Фондом контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, Генеральный директор Фонда принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

12. Работник Фонда в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом руководителя Фонда либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, а также комиссию по противодействию коррупции. Форма уведомления приведена в приложении к Положению.

Порядок работы комиссии по противодействию коррупции Фонда и утверждается локальным правовым актом Фонда.

13. В целях предотвращения конфликта интересов работники Фонда обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов:

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными правовыми актами антикоррупционной направленности, действующими в Фонде;

- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц учреждения информацию о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

- сообщать непосредственному руководителю о возникновении обстоятельств, препятствующих надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению ими трудовых обязанностей;

- соблюдать режим защиты информации;

- при выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами Фонда без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми может быть связана личная заинтересованность работника;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов:

- раскрывать возникший реальный или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

14. Генеральный директор Фонда, в случае возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан в письменной форме уведомить начальника департамента ЖКХ и государственного жилищного надзора Томской области.

15. Уведомление Генерального директора Фонда о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, может быть рассмотрено на комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих департамента ЖКХ и государственного жилищного надзора Томской области и урегулированию конфликта интересов.

## **V. ПРОЦЕДУРА РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

16. Виды раскрытия конфликта интересов в Фонде:

- 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.

17. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

18. Должностным лицом, осуществляющим прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников Фонда и урегулированию конфликта интересов, назначенное приказом Генерального директора Фонда.

19. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В обсуждении в обязательном порядке принимают участие следующие лица:

- Генеральный директор Фонда, его заместитель, должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, работник и непосредственный начальник работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, специалист (инспектор) по кадрам. В каждом конкретном случае Генеральный директор Фонда может привлечь к обсуждению иных лиц.

20. Фонд берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

21. В итоге этой работы Фонд 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.

22. Фонд также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника 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;

- перевод работника на должность, предусматривающего выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;

- прекращение трудовых отношений между Фондом и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

23. Перечень способов разрешения конфликта интересов, указанный в пункте 22 Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

## **VI. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ЕЕ ЗАЩИТА**

24. В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации, Фонд:

- определяет перечень информации, относящейся к конфиденциальной информации, персональным данным;

- устанавливает различные уровни доступа должностных лиц к конфиденциальной информации, персональным данным;

- устанавливает правила использования конфиденциальной информации, персональных данных;

- обеспечивает наличие письменного обязательства работников о неразглашении персональных данных и конфиденциальной информации;

- ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения Фонда, предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относимую к конфиденциальной, обеспечивает сохранность документов, содержащих персональные данные, конфиденциальную информацию.

## **VII. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВИЛ И ПРОЦЕДУР, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ПОЛОЖЕНИЕМ**

26. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Фонде работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на должностное лицо.

ответственное за противодействие коррупции, назначенное Генеральным директором, и специально создаваемую в Фонде комиссию.

27. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;

- право требовать предоставления работниками Фонда объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками Фонда условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;

- незамедлительное уведомление Генерального директора Фонда о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведённых в связи с этим служебных проверок;

- иные действия, направленные на обеспечение соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

## **VII. МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

28. Работник, совершивший коррупционное правонарушение, несет юридическую ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение к Положению о конфликте интересов в РФКР МКД ТО

Форма уведомления о возникновении  
конфликта интересов

Генеральному директору РФКР МКД ТО  
от (Ф.И.О., замещаемая должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

---

---

---

---

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

---

---

---

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

---

---

---

---

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по противодействию коррупции при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. (подпись) (расшифровка подписи)