**Утверждаю:**

 **Руководитель ГБУ «Самарская ОВЛ»**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Лавров**

 **«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014г.**

**Положение о конфликте интересов**

**Государственного бюджетного учреждения Самарской области**

**«Самарская областная ветеринарная лаборатория»**

**(ГБУ «Самарская ОВЛ»)**

**Самара 2014г.**

 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 Государственном бюджетном учреждении Самарской области «Самарская областная ветеринарная лаборатория» (далее – ГБУ «Самарская ОВЛ»)принято положение о конфликте интересов.

Для целей настоящего положения используются следующие термины и определения:

**Конфликт интересов** - противоречие между имущественными интересами учреждения и (или) его сотрудников и клиента организации, в результате которого действия (бездействия) учреждения и (или) ее сотрудников причиняют убытки клиенту и (или) иным образом нарушают права и законные интересы клиента;

**Служебная информация** - любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может негативно повлиять на деятельность учреждения;

**Конфиденциальная информация** - документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации;

**Клиент** - юридическое лицо, индивидуальный предприниматель или физическое лицо, которому учреждением оказываются услуги в процессе осуществления деятельности;

**Близкие родственники** - родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

**Материальная выгода** - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

**Сотрудники** - лица, состоящие с ГБУ «Самарская ОВЛ» в трудовых отношениях на основании трудового договора либо в гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера, в функции которых входит обеспечение деятельности, осуществляемой учреждением;

**Должностные лица** - лица, занимающие должности в органах управления учреждения (лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа), а также начальники структурных подразделений организации;

**Личная выгода** - заинтересованность должностного лица или сотрудника учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;

 **Положение о конфликте интересов** – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов ГБУ«Самарская ОВЛ» (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 учреждении;
* порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения 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.
1. ***Круг лиц, попадающих под действие положения***

 Действие положения распространяется на всех работников ГБУ «Самарская ОВЛ» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

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

 В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУ «Самарская ОВЛ» положены следующие принципы:

* обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
* индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков в учреждении при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.
1. ***Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов***
* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, предпринимателей, юридических и физических лиц;
* избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
* раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
* содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
1. ***Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения 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;
* раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения, принятых в учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

ГБУ «Самарская ОВЛ» 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.

По итогам проведенной работы ГБУ «Самарская ОВЛ» 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.

ГБУ «Самарская ОВЛ» 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 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;
* 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 учреждения;
* увольнение работника из учреждения 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, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения 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 учреждения.

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

 Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник структурного подразделения, в котором осуществляет трудовую деятельность работник, сотрудник отдела кадров, руководитель ГБУ «Самарская ОВЛ».

 Рассмотрение полученной информации проводиться коллегиально с привлечением, заместителей руководителя, начальников структурных подразделений и председателя профсоюзного комитета ГБУ «Самарская ОВЛ».

1. ***Заключительные положения***

Настоящее положение составлено в одном экземпляре, которое хранится в кадровой службе, размещено на сайте ГБУ «Самарская ОВЛ».

Положение о конфликте интересов ГБУ «Самарская ОВЛ» может быть изменено в соответствии с изменением трудового, антикоррупционного законодательства Российской Федерации, а также на основании приказа Руководителя Учреждения.