

Утверждаю:
Директор ОБУ

«Центр экологических проектов»



В.Н. Бузырев

24 12 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов
областного бюджетного учреждения
«Центр экологических проектов»

Липецк
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ.....	3
3. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ.....	4
4. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ.....	4
5. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСА.....	6
6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ.....	7

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о регулировании конфликтов и конфликта интересов областного бюджетного учреждения «Центр экологических проектов» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом учреждения и положением об антикоррупционной политике областного бюджетного учреждения «Центр экологических проектов».

1.2. Настоящее Положение имеет целью определение процедуры предупреждения и регулирования конфликтов, своевременного выявления и предотвращения конфликта интересов, а также определение четкой координации действий всех работников учреждения в случае возникновения или возможности возникновения корпоративного конфликта или конфликта интересов.

1.3. Настоящее Положение утверждается директором областного бюджетного учреждения «Центр экологических проектов».

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Под принципами и нормами корпоративного поведения понимаются принципы и нормы, закрепленные в нормах законодательства и в соответствующих внутренних документах учреждения, утвержденных директором областного бюджетного учреждения «Центр экологических проектов».

2.2. К органам управления и контроля относятся: Директор, заместитель директора, главный бухгалтер (исполнительный орган).

2.3. К участникам процесса управления относятся должностные лица учреждения.

2.4. Конфликт — противоречие между участниками процесса управления, предметом которого является их поведение (предмет конфликта).

2.5. Предмет конфликта - поведение (в том числе бездеятельность) какого-либо участника (участников) процесса управления, наносящее реальный или кажущийся ущерб другому участнику (участникам) процесса управления.

2.6. Стороны конфликта - участники процесса управления, считающие себя заинтересованными в предмете конфликта и осознающие как свой интерес, так и свое противоречие с другими сторонами.

2.7. Конфликт интересов - ситуация, в которой личная заинтересованность работника учреждения влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

2.8. Результат урегулирования конфликта - соглашение, подписанное сторонами спора и Посредником.

2.9. Соглашение - документ, содержащий следующие реквизиты:

- Дата и место подписания (для каждого участника);
- Наименования (имена) сторон спора и Посредника;
- Формулировка предмета спора и соглашения;
- Формулировка соглашения участников, включающая обязательства сторон и контрольные процедуры;
- Оценка удовлетворенности участников итогами процедуры.

3. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ.

3.1 Конфликты интересов могут возникнуть между учреждением и должностными лицами, работниками в результате:

- нарушения требований законодательства и внутренних документов учреждения;
- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- наличия финансовых интересов в другой организации, с которой учреждение поддерживает деловые отношения;
- работы по совместительству в другой организации руководителем, должностным лицом или участия в ее органах управления;
- предоставления деловых возможностей другим организациями в ущерб интересам учреждения в силу личных интересов.

3.2. Конфликты интересов, которые могут возникать между органами управления, должностными лицами, работниками в результате:

- несоблюдения законодательства, учредительных и внутренних документов учреждения;
- несоблюдения принципа приоритета интересов работника перед интересами учреждения;
- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- неисполнение договорных обязательств, как со стороны учреждения, так и со стороны сотрудников.

4. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

4.1. Предупреждение и урегулирование конфликтов и конфликтов интересов учреждения считает одним из действенных механизмов соблюдения и охраны прав работника, а также защиты имущественных интересов и деловой репутации учреждения.

4.2. Учреждение посредством организации принятия и своевременного рассмотрения жалоб и предложений работников, имеющих претензии к учреждению, будет стремиться урегулировать все спорные вопросы в досудебном порядке.

4.3. В целях предотвращения конфликтов и конфликтов интересов любых

видов органы управления, должностные лица и работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства, нормативных актов, Устава и внутренних документов учреждения;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций;
- исключить возможность вовлечения учреждения в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществлять внутренний и внешний контроль в соответствии с Уставом и внутренними документами учреждения;
- обеспечить соблюдение установленного действующим законодательством и подзаконными актами порядка совершения сделок;
- осуществлять раскрытие информации о деятельности учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой органам надзора и другим заинтересованным лицам;
- разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся в учреждении информации лицами, имеющими доступ к такой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об учреждении в средствах массовой информации и иных источниках и осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации;
- участвовать в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля учреждения;
- обеспечивать адекватность вознаграждения, выплачиваемого членам органов управления, финансовому состоянию учреждения, а также тому, насколько достигнутые результаты деятельности" учреждения соответствуют запланированным показателям;
- способствовать соблюдению принципов профессиональной этики.

4.4. В целях предотвращения конфликтов интересов между учреждением и должностными лицами, работниками при исполнении ими служебных обязанностей, должностные лица и работники обязаны:

- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;
- своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации;
- письменно уведомить вышестоящее должностное лицо об организации (-ях), в которой (-ых) должностное лицо или члены его семьи имеют значительный финансовый интерес, и с которой учреждение ведет или предполагает вести коммерческую деятельность;

- воздерживаться от любой деятельности, которая непосредственным образом влияет на отношения между учреждением и организацией(ями), в которой должностное лицо или члены его семьи имеют значительный финансовый интерес или являются аффилированными лицами;
- заблаговременно сообщить, вышестоящему должностному лицу о своем намерении работать по совместительству в другой организации и предоставить информацию, подтверждающую, что предполагаемая работа не противоречит интересам Общества.

5. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ И КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

5.1. Для повышения эффективности работы по предупреждению и урегулированию конфликтов и конфликтов интересов (далее - конфликты) учреждения стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех работников учреждения по их урегулированию.

5.2. Для урегулирования конфликтов органы управления, должностные лица и работники учреждения осуществляют досудебные процедуры с целью поиска взаимоприемлемого решения, отвечающего условиям законности и обоснованности при одновременном соответствии интересам учреждения.

5.3. Контроль за наличием и разрешением конфликтов и функции координатора при этом возлагаются на заместителя директора учреждения.

5.4. Если в результате рассмотрения конфликта возникает необходимость в разработке или внесении изменений в действующие внутренние документы учреждения, директор учреждения принимает решение о разработке документа либо внесении соответствующих изменений.

5.5. Должностные лица учреждения для урегулирования любого вида конфликта, возникающего в учреждении, обязаны:

максимально быстро выявлять возникающие конфликты, определять их причины;

- четко разграничивать компетенцию и ответственность органов управления учреждения;

- определять уполномоченное лицо учреждения или, в случае такой необходимости, создавать комиссию по урегулированию конфликта;

- в максимально короткие сроки определить позицию учреждения по существу конфликта, принять соответствующее решение и довести его до сведения другой стороны конфликта;

- направить другой стороне конфликта полный и обстоятельный ответ, четко обосновывающий позицию учреждения в конфликте, а сообщение об отказе удовлетворить просьбу или требование участника конфликта мотивировать на основании законодательства, нормативных актов, устава и внутренних регламентирующих документов, утвержденных директором учреждения;

- обеспечить, чтобы уполномоченное лицо, участвовавшее в разрешении конфликта, немедленно сообщало о том, что конфликт затрагивает или может затронуть его интересы или интересы членов его семьи;

- обеспечить, чтобы лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт, не участвовали в разрешении и принятии решения по этому конфликту.

5.6. Учреждение придает большое значение своевременному предупреждению и справедливому урегулированию конфликтов.

5.7. В отношении конфликтов учреждение придерживается принципа предупреждения на возможно более ранних стадиях их появления и внимательного отношения к ним.

5.8. В случае возникновения конфликта учреждение в максимально короткие сроки определяет свою позицию по возникшему конфликту, принимает соответствующее решение.

5.9. Вышеуказанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы (применены) иные формы урегулирования конфликта в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта.

5.10. Учреждение обязуется принимать все зависящие от него меры по урегулированию возникшего конфликта и обеспечить возможность реализовать и защитить свои права

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ.

6.1. Требования настоящего Положения подлежат. (Обязательному исполнению органами управления, должностными лицами и работниками учреждения.

6.2. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, осуществляют заместитель директора и руководители соответствующих структурных подразделений учреждения.

Зам. директора
ОБУ «Центр экологических проектов»

А.А. Глазунов