**«УТВЕРЖДАЮ»**

 Председатель правления

ТСЖ «Краснинский»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М. Замула

« » 2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

**ТСЖ «Краснинский»**

**г. Смоленск 2015 г.**

1. **Цели и задачи положения о конфликте интересов.**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ТСЖ «Краснинский» (далее - Товарищество) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Товарищества и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Товарищества.

 Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1. **Используемые в положении понятия и определения.**

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

**Личная заинтересованность работника (представителя организации) –** заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Положение о конфликте интересов** (далее - положение) – это внутренний документ Товарищества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Товарищества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1. **Круг лиц подпадающих под действие положения.**

Действие положения распространяется на всех работников Товарищества вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также физические лица, сотрудничающие с Товариществом на основе гражданско-правовых договоров.

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Товариществе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Товарищества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

- соблюдение баланса интересов Товарищества 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) Товариществом.

**5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

Работники Товарищества в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Товарищества – 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.

**6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Товарищества и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

 Для раскрытия конфликта интересов работники Товарищества могут использовать следующие способы:

- 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 осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Товарищество принимает 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 Товарищества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Товарищество 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 конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Товарищество может использовать следующие способы, в том числе:

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

-добровольный отказ работника Товарищества 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;

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

- 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 Товарищества 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 используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Товарищества.

**7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

 Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- юрист;

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Товариществе.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до генерального директора Товарищества, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;

-непосредственного руководителя, которому подчиняется работник.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения генерального директора Товарищества. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает генеральный директор Товарищества в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

**8. Ответственность работников Товарищества за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ может быть расторгнут трудовой договор.

С Положением о конфликте интересов ТСЖ «Краснинский» ознакомлен(а):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Дата | ФИО | Подпись |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |
| 4 |  |  |  |
| 5 |  |  |  |
| 6 |  |  |  |
| 7 |  |  |  |
| 8 |  |  |  |
| 9 |  |  |  |
| 10 |  |  |  |
| 11 |  |  |  |
| 12 |  |  |  |
| 13 |  |  |  |
| 14 |  |  |  |
| 15 |  |  |  |
| 16 |  |  |  |
| 17 |  |  |  |
| 18 |  |  |  |
| 19 |  |  |  |
| 20 |  |  |  |
| 21 |  |  |  |
| 22 |  |  |  |
| 23 |  |  |  |
| 24 |  |  |  |
| 25 |  |  |  |
| 26 |  |  |  |
| 27 |  |  |  |
| 28 |  |  |  |
| 29 |  |  |  |
| 30 |  |  |  |