



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДИРЕКЦИЯ МОНИТОРИНГА ДОРОЖНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ДОРОЖНОГО АГЕНТСТВА»  
(ФГБУ «РОСДОРТЕХНОЛОГИЯ»)

ПРИКАЗ

01.06.2020

№ 22

Москва

**Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в федеральном государственном бюджетном учреждении «Дирекция мониторинга дорожной деятельности Федерального дорожного агентства»**

Во исполнение требований части 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в федеральном государственном бюджетном учреждении «Дирекция мониторинга дорожной деятельности Федерального дорожного агентства» (далее по тексту - Положение, ФГБУ «Росдортехнология»).

2. Начальнику отдела кадров и административной работы Баратовой З.Р. организовать ознакомление работников ФГБУ «Росдортехнология» с настоящим приказом.

3. Директорам филиалов ФГБУ «Росдортехнология» организовать работу по изучению Положения работниками филиалов.

Копии ведомости учета доведения настоящего Положения до работников филиала предоставить в отдел кадров и административной работы ФГБУ «Росдортехнология».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Глюзицкого А.В.

Директор

С.В. Голодный

Утверждено  
приказом ФГБУ «Росдортехнология»  
от «01» 06 2020 г. №22

**Положение  
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов  
в федеральном государственном бюджетном учреждении «Дирекция  
мониторинга дорожной деятельности Федерального дорожного агентства»**

1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в федеральном государственном бюджетном учреждении «Дирекция мониторинга дорожной деятельности Федерального дорожного агентства» (далее по тексту - Положение, Учреждение) разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе внешних совместителей.

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

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

В основу работы по управлению конфликтом интересов на Учреждение положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения 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.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

Устанавливаются следующие вида раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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.

6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является специалист по кадрам.

Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов является Комиссия по этике и служебному поведению работников (далее по тексту – Комиссия).

7. Учреждение 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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. Комиссия 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;

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

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

увольнение работника из организации по инициативе работника.

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 следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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.

8. Настоящим Положением устанавливаются следующие 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;

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

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.