

**Положение**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов Фонда**  
**поддержки строительства доступного жилья в Калужской области**

1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов Фонда поддержки строительства доступного жилья в Калужской области (далее – Фонд) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности сотрудников Фонда (возможных негативных последствий конфликта интересов для Фонда).

2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов Фонда поддержки строительства доступного жилья в Калужской области (далее – Положение) это локальный нормативный акт Фонда, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Фонда в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Фонда, в том числе внешних совместителей.

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

В Приложении № 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

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

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 конфликта интересов и его урегулирование;

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

соблюдение баланса интересов Фонда и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Фондом.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников Фонда. Устанавливаются следующие виды 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 руководитель Фонда.

7. Фонд 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 Фонда рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Фонд может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Фонд также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

добровольный отказ сотрудника Фонда 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 сотрудника;

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

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

увольнение сотрудника из организации по его инициативе.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и сотрудника, 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 сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Фонда.

8. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

Исполнительный директор



С.П. Галкин

Приложение № 1  
к Положению о выявлении  
и урегулировании конфликта интересов  
Фонда поддержки строительства доступного жилья в Калужской  
области

### ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Сотрудник Фонда участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод сотрудника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Сотрудник Фонда или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Фондом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация сотруднику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Сотрудник Фонда принимает решение о закупке Фондом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Сотрудник Фонда или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Фондом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение его трудовых обязанностей; рекомендация сотруднику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Сотрудник Фонда или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Фондом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение его трудовых обязанностей; помощь сотруднику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Сотрудник Фонда принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Фонда с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение его трудовых обязанностей.

8. Сотрудник Фонда или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Фондом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация сотруднику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение его трудовых обязанностей.

9. Сотрудник Фонда или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного сотрудника Фонда, в отношении которого сотрудник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация сотруднику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод сотрудника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Сотрудник Фонда уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Фонда с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Сотрудник 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 сотрудника. Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих сотрудникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с

Исполнительный директор



С.П. Галкин

Пронумеровано, прошито и  
скреплено печатью

8 (всего) листов  
Исполнительный директор

Галкин С.П.



# ПРИКАЗ

от 01.02.2018г

№ 4

## Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов

Во исполнение статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) (прилагается).
2. Назаренко Евгении Вячеславовне, ознакомить с Положением всех сотрудников Фонда поддержки строительства доступного жилья в Калужской области под роспись.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Исполнительный директор



С.П. Галкин

С приказом ознакомлен:

Е. Назаренко / Назаренко / «01» 02 2018 г.