



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ  
МИНИСТЕРСТВО РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ

**Автономное учреждение Республики Алтай  
«Государственная экспертиза Республики Алтай»**

649000, Россия, Республика Алтай, г. Горно-Алтайск, ул. П. Сухова, 12  
ИНН 0411122238. ОГРН 1050400816168 Тел /факс (388-22) 6-45-09; 6-38-57, e-mail ExpertizaRA@mail.ru

«06» апреля 2018г.

**Приказ № 12-о/1**

г.Горно-Алтайск

На основании Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в связи с протестом прокурора г.Горно-Алтайска от 30.03.2018г.

Приказываю:

1. Изложить пункт 11 Положения о конфликте интересов работников Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай» в следующей редакции:

«При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.»

Начальник

С.В. Камышников

Озн.

*Чабай*

*Александр Александрович Р.В.*  
*Заревунов А.И.*  
*Егоров Д.В.*

**Положение**  
**о конфликте интересов работников Автономного учреждения Республики**  
**Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай»**

1. Настоящее Положение, в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай», в ходе выполнения ими своих трудовых обязанностей.

2. Ознакомление вновь поступающего на работу в Учреждение работника с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Действия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов производятся на принципах обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов, соблюдения баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов, индивидуального рассмотрения и конфиденциальности раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования, защите работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Ответственным за прием сведений о возникающих или имеющихся конфликтах интересов является Заведующий канцелярией Учреждения.

6. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

7. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется при приеме на работу, при назначении на новую должность в Учреждении, при возникновении конфликта интересов.

8. Начальник Учреждения, или уполномоченное им лицо, рассматривает вопрос о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

9. Рассмотрение вопроса о конфликте интересов осуществляется конфиденциально.

10. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

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 Учреждения;

перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

12. При принятии решений по внешним деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.