

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
В АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «РЕГИОНАЛЬНЫЙ
ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В
РЕСПУБЛИКЕ МАРИЙ ЭЛ»
(РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов (далее по тексту - Положение) является внутренним документом Регионального центра компетенций, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Регионального центра компетенций в ходе выполнения ими своих трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утв. Минтрудом России.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Регионального центра компетенций и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до всех работников Регионального центра компетенций.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)(ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

2.2. **Личная заинтересованность работника** – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя либо для лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), граждан или организаций, которые с ним либо с лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (ч.2 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

2.3. **Должностные лица** – лица, занимающие должности в Региональном центре компетенций.

2.4. **Личная выгода** – заинтересованность должностного лица Регионального центра компетенций в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

2.5. Материальная выгода – материальные средства, получаемые должностным лицом в результате использования им находящейся в распоряжении Регионального центра компетенций информации.

2.6. Служебная информация – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц Регионального центра компетенций в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушать права и законные интересы граждан.

2.7. Конфиденциальная информация – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8. Близкие родственники – родители, супруги, дети, дедушки, бабушки, внуки, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

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

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Региональном центре компетенций положены следующие принципы:

3.2.1. обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.2.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Регионального центра компетенций при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

3.2.4. соблюдение баланса интересов Регионального центра компетенций и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.2.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Региональным центром компетенций.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Регионального центра компетенций без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.1.2. нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Регионального центра компетенций, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

4.1.3. гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- 4.1.4. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 4.1.5. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4.1.6. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА КОМПЕТЕНЦИЙ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 5.1.2. раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной виде. Допустимо раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Директором Регионального центра компетенций, из числа работников, назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

5.4. Региональный центр компетенций берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. Для рассмотрения сведений и урегулирования конфликта интересов создается комиссия по урегулированию конфликта интересов (далее по тексту - Комиссия).

5.6. Поступившая информация должна быть Комиссией тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Регионального центра компетенций рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

5.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.9. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

5.9.2. добровольный отказ работника 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;

5.9.3. пересмотр или изменение функциональных обязанностей работника;

5.9.4. временное отстранение работника от исполнения должностных обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5.9.5. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

5.9.6. отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

5.9.7. увольнение работника из Регионального центра компетенций по инициативе работника;

5.9.8. увольнение работника из Регионального центра компетенций по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или

ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.10. 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 Регионального центра компетенций.

5.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Регионального центра компетенций и вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Все изменения и дополнения к настоящей Политике утверждаются приказом директора Регионального центра компетенций.

6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.