

АНО «ЦЕНТР ПОДДЕРЖКИ ЭКСПОРТА»

ПРИКАЗ

от « 09

01

2019 № дн

Об утверждении Положения о конфликте интересов работников в АНО «Центр поддержки экспорта»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 **приказываю:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников в АНО «Центр поддержки экспорта».
2. Создать комиссию по урегулированию конфликта интересов в составе:
председатель комиссии Жучкова Наталья Николаевна, заместитель директора;
члены комиссии: Новикова Татьяна Григорьевна, главный бухгалтер;
Трусова Дарья Владимировна, специалист (по кадрам).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Е.В. Гавриленко

Положение о конфликте интересов работников в АНО «Центр поддержки экспорта»

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов в АНО «Центр поддержки экспорта» (далее – организация) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников организаций вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

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

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников организации. 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 другую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (приложение № 1 к настоящему положению). Уведомление регистрируется в журнале регистрации уведомлений о личной заинтересованности /возникшем/ имеющемся/ возможном конфликте интересов (приложение № 2 к настоящему положению), должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам проверки поступившей информации 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 организации 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 могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

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 организации;

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

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

6. Ответственность работников организации за несоблюдение положения о конфликте интересов

За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в соответствии с действующим законодательством.

7. Заключительные положения

Настоящее Положение утверждается приказом руководителя организации и вступает в силу с момента его утверждения.

Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением руководителя по представлению комиссии либо должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации.

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

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
работников в АНО «Центр поддержки экспорта»

Директору
АНО «Центр поддержки экспорта»

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О., должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" я, _____,
(Ф.И.О., должность)
настоящим уведомляю личной заинтересованности /возникшем/ имеющемся/ возможном конфликте интересов у _____,
(Ф.И.О. работника, должность)
в решении следующего вопроса (принятии решения) _____
(описать в чем выражается конфликт интересов)

_____ (дата)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка)

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов
работников в АНО «Центр поддержки экспорта»

**Журнал регистрации уведомлений
о личной заинтересованности /возникшем/ имеющемся/
возможном конфликте интересов**

№	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О. от кого поступило уведомление	Краткое содержание уведомления	Примечание
1	2	3	4	5