Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГАУ КО «РЦ ОКО «Эксперт»

от 01.10.2019 г. № 23

**Положение о конфликте интересов**

**работников государственного автономного учреждения Костромской области «Региональный центр оценки качества образования «Эксперт»**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников государственного автономного учреждения Костромской области «Региональный центр оценки качества образования «Эксперт» (далее соответственно – Положение, Центр) разработано на основе  Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановления Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 №568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции», Закона Костромской области от 10.03.2009 №450-4-ЗКО«О противодействии коррупции в Костромской области», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.
	2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Центра и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Центра.
	3. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
	4. Используемые в Положении понятия и определения:

- Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им своих обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда организации.

- Под личной заинтересованностью, работника которая влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя, членов его семьи или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.4. К членам семьи работника и лицам близкого родства или свойства относятся родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей.

**2. Круг лиц, попадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации.**

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение также распространяется на физических лиц, сотрудничающих с Центром на основе гражданско-правовых договоров.

2.2. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Центра противоречит его должностным обязанностям и задачам Центра или когда посторонняя по отношению к Центру деятельность занимает рабочее время работника.

2.3. Наиболее вероятные ситуации конфликта интересов в которых может оказаться работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

 – работник Центра в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник Центра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, имеющей деловые отношения с учреждением, в котором трудоустроен работник;

- работник Центра получает дорогостоящие подарки от своего подчинённого или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник Центра использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

2.4. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

1. **Обязанности работников Центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**
	1. Работник Центра при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

- 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 (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Центра при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Центра или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Центра.

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов.**

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

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

- соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

**5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

5.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заведующий канцелярией Центра.

5.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Комиссии по урегулированию конфликта интересов в государственном автономной учреждении Костромской области «Региональный центр оценки качества образования «Эксперт».

**6. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**.

6.1. В Центре возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

– раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

– раскрытие сведений о конфликте интересов при изменении обязанностей работника, назначении на новую должность;

– разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов нужно осуществлять в письменном виде путем направления на имя руководителя Центра уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Указанное в пункте 6.2. уведомление работника Центра подается ответственному за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и подлежит регистрации в день поступления в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

6.4. Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что 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.

6.6. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и рекомендовать использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

– 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;

– пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

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

– отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;

- ограничение на принятие единоличных решений;

– прекращение трудовых отношений между Центром и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

6.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.8. 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 Центра.

**7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

7.1. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Центра.

7.2. Работник, не принявший меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов, несет юридическую ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение 1

к Положению о конфликте

интересов государственного

автономного учреждения

Костромской области

«Региональный центр оценки

качества образования «Эксперт», утвержденному приказом ГАУ КО «РЦ ОКО «Эксперт»

от 01.10.2019 г. № 23

**Форма уведомления о возникновении конфликта интересов**

Директору ГАУ КО «РЦ ОКО «Эксперт»

Фоминых С.А.

от**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности

при исполнении должностных обязанностей,

которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 2

к Положению о конфликте

интересов государственного

автономного учреждения

Костромской области

«Региональный центр оценки

качества образования «Эксперт», утвержденному приказом ГАУ КО «РЦ ОКО «Эксперт»

от 01.10.2019 г. № 23

**Форма журнала регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Журнал

Регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Начат «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Окончен «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

На \_\_\_\_\_\_\_\_ листах

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Регистрационный номер уведомления | Дата регистрации уведомления | Сведения о работнике, представившим уведомление | ФИО подпись лица принявшего уведомления | Сведения о принятом решении | Примечание |
| ФИО | Должность | Номер телефона |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |