|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 4к приказу от 15.09.2017 № 183/1(в ред. приказа ГУ ТО «Региональный центр «Развитие» от 15.10.2018 № 80-осн) |

**ПОЛОЖЕНИЕ О**

**ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

**В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР «РАЗВИТИЕ»**

1. **Общие положения**

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном учреждении Тульской области «Региональный центр «Развитие» (далее – Положение, учреждение) разработано и утверждено с целью выявления, урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования и предотвращения конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. 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).

(в ред. приказа государственного учреждения Тульской области «Региональный центр «Развитие» от 15.10.2018 № 80-осн)

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

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные федеральными государственными органами, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, на иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

(в ред. приказа государственного учреждения Тульской области «Региональный центр «Развитие» от 15.10.2018 № 80-осн)

**3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

**4.**  **Порядок раскрытия конфликта интересов работником**

**учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по прилагаемой форме (Приложение 1). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Информацию о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов работник доводит до сведения директора учреждения или ответственного за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений должностного лица.

4.4. Уведомление о раскрытии сведений о конфликте интересов регистрируется в журнале (приложение 2).

4.5. Учреждение берет на себя обязательство рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

 Учреждение 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. Учреждение 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 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.

4.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

5.1. 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 учреждения 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.