**Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов и интересов**

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающих у работников в ходе исполнения ими трудовых функций.

1) Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов занимает **важное место** в системе локальных нормативных и иных актов организации. Оно разрабатывается в соответствии с нормами статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Минтрудом России 08.11.2013.

2) **Требования** к положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов включают:

Определение основных понятий, таких как «конфликт интересов» и «личная заинтересованность».

Указание ссылок на нормативные акты, на основании которых разработано положение, и его назначение.

Область применения положения, которая должна охватывать руководителя и работников организации независимо от занимаемых должностей и функций.

Основные принципы управления конфликтом интересов, такие как обязательность раскрытия информации, индивидуальное рассмотрение и оценка рисков, конфиденциальность процесса и соблюдение баланса интересов.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, а также раскрытия информации работником.

Ответственность за несоблюдение требований положения.

Заключительные положения, включая условия вступления в силу, круг лиц и действие во времени и пространстве.

3) **Содержание** положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов включает следующие основные разделы:

Общие положения: цели и задачи положения, сфера его действия, основные понятия и термины.

Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов: обязательность раскрытия информации, индивидуальный подход, конфиденциальность, баланс интересов.

Обязанности работников в связи с предотвращением и урегулированием конфликта интересов: принятие мер по недопущению возникновения конфликта интересов, уведомление работодателя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов: изменение должностного или служебного положения работника, отказ от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов, отвод или самоотвод работника в случаях, предусмотренных законодательством.

Ответственность за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов: увольнение работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заключительные положения: порядок утверждения и изменения положения, порядок ознакомления работников с положением, контроль за соблюдением положения.

4) **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

**Личная заинтересованность** - это возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом или его родственниками.

5) **Квалифицирующие признаки** конфликта интересов согласно определению, установленному в Федеральном законе № 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции», включают:

Ситуацию, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

Возможность получения доходов в виде денег, имущества, имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или выгод (преимуществ) лицом или его родственниками.

Наличие близких родственных или свойственных связей между указанными лицами.

6) Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов в организации необходимо для соблюдения законодательства о противодействии коррупции и обеспечения стабильности работы организации.

Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов установлена в п. 1 ч. 3 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Сотрудник должен сообщить представителю нанимателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, а также при необходимости осуществить самоотвод или отказаться от выгоды, ставшей причиной возникновения конфликта интересов.

Представитель нанимателя также обязан принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, если ему стало известно о возникновении у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту. Он может изменить должностное или служебное положение сотрудника, направить представление о конфликте интересов в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников и урегулированию конфликтов интересов.

7) **Возможный порядок** предотвращения и урегулирования конфликта интересов в организации:

Разработка и внедрение системы ограничений, запретов и иных мер, направленных на предотвращение возникновения конфликта интересов.

Выявление потенциальных конфликтов интересов через систему мер, позволяющих своевременно получать и анализировать информацию о личных интересах работников.

Создание механизма уведомления о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения.

Разработка и реализация мер по урегулированию конфликта интересов, включая изменение должностных обязанностей, отстранение от выполнения определённых функций или отказ от выгоды, ставшей причиной возникновения конфликта интересов.

Обучение и повышение осведомлённости работников о конфликте интересов, его последствиях и мерах по его предотвращению и урегулированию.

Регулярный мониторинг и оценка эффективности системы предотвращения и урегулирования конфликта интересов в организации.

8) **Возможный порядок уведомления** о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения посредством добровольного декларирования включает следующие этапы:

Определение личной заинтересованности, которая может повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей.

Уведомление непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения.

Получение инструкций от руководителя по урегулированию конфликта интересов.

Выполнение рекомендаций и принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Регулярное обновление декларации о конфликте интересов и предоставление её представителям нанимателя.

Важно соблюдать установленные сроки и процедуры уведомления, а также предоставлять достоверную и полную информацию о конфликте интересов.

9) Практика организаций в области предотвращения и урегулирования конфликта интересов направлена на соблюдение законодательства, предупреждение коррупции и обеспечение объективного и беспристрастного выполнения работниками своих обязанностей.

Конкретные меры могут включать:

разработку и внедрение системы ограничений и запретов, направленных на предотвращение возникновения конфликта интересов;

выявление потенциальных конфликтов интересов через анализ личных интересов работников;

создание механизма уведомления о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения;

разработку и реализацию мер по урегулированию конфликта интересов, включая изменение должностных обязанностей, отстранение от выполнения определённых функций или отказ от выгоды, ставшей причиной возникновения конфликта интересов;

обучение и повышение осведомлённости работников о конфликте интересов, его последствиях и мерах по его предотвращению и урегулированию;

регулярный мониторинг и оценку эффективности системы предотвращения и урегулирования конфликта интересов в организации.