|  |  |
| --- | --- |
|  | Утверждено приказом  директора ГАУДПО «ЦПО»  от 30.12.2016 № 634 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **о конфликте интересов в ГАУДПО «ЦПО»**

1. Цели и задачи положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр последипломного образования» (далее – Положение, Центр) разработано на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента РФ от 01.04.2016 N 147 "О Национальном плане противодействия коррупции на 2016 - 2017 годы" с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения.

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

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

1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, выполняющие работы в Центре на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. При работе по управлению конфликтом интересов в Центре должны соблюдаться 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.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и порядок его урегулирования

 3.1. В Центре устанавливаются следующие вида раскрытия конфликта интересов:

 − 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.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Центра.

3.3. Центр берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация подлежит тщательной проверке уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По итогам проверки Центр 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. В случае, если по итогам проверки Центр приходит к обоснованному выводу, что конфликт интересов имеет место, используются 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. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов Центр руководствуется принципом выбора наиболее «мягкой» меры 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

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

4.1. Работник в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

− при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра - 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.