|  |
| --- |
| Утверждаю:  Директор МКК АМУ «Центр поддержки предпринимательства» МО «Усть-Коксинский район» РА  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.С. Казанцев «25» апреля 2018 г. |

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Микрокредитной компании Автономное муниципальное учреждение «Центр поддержки субъектов предпринимательства» муниципального образования «Усть-Коксинский район» Республики Алтай

1. Общие положения
2. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МКК АМУ «Центр поддержки предпринимательства» МО «Усть-Коксинский район» РА (далее - организация) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников.
4. Данное положение - это нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.
5. Основные понятия
6. Работники организации – работники, осуществляющие свою деятельность в организации.
7. Конфликт интересов работников - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником своих профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника.
8. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.
9. Круг лиц, попадающих под действие положения
10. . Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе трудовых, гражданско-правовых договоров.
11. Ситуация конфликтов интересов работников
    1. Условия (ситуация), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников организации:

- работник организации может за дополнительную плату в нерабочее время оказать услугу клиенту;

- получение работником подарков от клиентов.

- нарушение работником организации Устава, локальных нормативных правовых актов организации и этические нормы.

- иные условия (ситуация), при которых может возникнуть конфликт интересов работников организации.

1. Основные принципы управления конфликтных ситуаций

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

- обязательность раскрытия о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации, выявление каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессе 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 (прекращен) организацией.

1. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта
   1. Работник организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, в праве обратиться в Комиссию по урегулированию споров в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
   2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, которая была представлена работником, не является конфликтом интересов и как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
   3. 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.
   4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников. При решении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 решения конфликта интересов важно учитывать значимость личного конкретного метода решения конфликта интересов. Важно учитывать значимость личных интересов работника и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересов МКК АМУ «Центр поддержки предпринимательства» МО «Усть-Коксинский район» РА.
   5. Комиссия так же может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и использованы различные способы его решения в том числе:

* ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников:
* добровольный отказ работников организации или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
* пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников;
* перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
* увольнение работника по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывающего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов
   1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих (служебных) обязанностей руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обязательств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

1. Ответственность работников
   1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников организации, реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, учитываются мнения самих работников, а так же в порядке и случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники;

- обеспечивается информационная открытость организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

* 1. В случае возникновения конфликта интересов, работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора организации.
  2. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками организации;
  3. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками организации при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;
  4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками организации при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
  5. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров директор организации в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых отношений;
  6. Все работники организации несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии законодательством Российской Федерации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.С. Казанцев