

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Фонда развития промышленности
Тульской области


Е.Е. Виноградова

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов Фонда развития промышленности Тульской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Фонда развития промышленности Тульской области (Далее — Фонд) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Фонда.

1.2. Положение о конфликте интересов разработано на основании закрепленных в Кодексе этики Фонда принципов и ценностей, позволяющих сотрудникам Фонда оценивать каждую ситуацию в отдельности и принимать правильное решение.

1.3. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью выявления, регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Фонда и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Фонда.

1.4. Основной задачей деятельности Фонда по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение частных интересов, личной заинтересованности работников Фонда на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, а также обеспечение и соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости.

2. Основные понятия и определения

2.1. **«Работник Фонда»** — лицо, которое заключило трудовой договор с Фондом развития промышленности Тульской области.

2.2. **«Конфликт интересов»** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и правами, и законными интересами Фонда, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации компании, Работником которой он является.

2.3. **Личная заинтересованность Работника**, которая влияет им может повлиять на объективное Исполнение им должностных обязанностей, — это возможность получения Работником при исполнении должностных обязанностей доходов (необоснованного обогащения)

в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для Работника, членов его семьи или родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры), а также для граждан или организаций, с которыми Работник связан финансовыми или иными обязательствами. Личная заинтересованность Работника может возникнуть и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получать иные лица, например, друзья Работника, его родственники.

2.4. «**Руководство**» — непосредственный руководитель Работника, начальники отделов, управлений, дирекций, иных структурных подразделений Фонда, директор Фонда, а также уполномоченные им лица.

2.5. «**Положение о конфликте интересов** (далее — «Положение»)» — это локальный нормативный акт Компании, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у Работников Фонда в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Фонда вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Фонде

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Фонде положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Фонда при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Фонда и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника Фонда от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Фондом.

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

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников Фонда в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться законодательством РФ, локальными нормативными актами Фонда, интересами Фонда, профессиональной этикой - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Фонда, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Фонда, которые могут привести к конфликту интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

- сообщать руководству Фонда о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов);

- не использовать материальные, информационные и иные ресурсы Фонда для собственной выгоды;

- не допускать какой-либо рекламы (прямой или косвенной) собственного бизнеса и/или сторонних организаций с использованием ресурсов Фонда, своего служебного положения в Фонде, которая может нарушить права и законные интересы Фонда;

- без промедления сообщать руководству Фонда о любых возможных конфликтах интересов с указанием его сторон и сути, о работе по совместительству, о ведении собственного бизнеса, другой работе с личной выгодой и в интересах других лиц, которые могут вступить в противоречия с интересами Фонда, а также оказать влияние на реализуемые ими трудовые функции, а также принимаемые деловые решения и до получения рекомендаций избегать любых отношений действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений ;

- не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Фонда, а также коммерческую тайну клиентов и партнеров Фонда, с которыми имеются деловые отношения.

6. Обязанности Фонда в сфере выявления, урегулирования конфликта интересов

6.1. Фонд в сфере выявления и урегулирования конфликта интересов обязан:

- разрабатывать необходимые меры для выявления, урегулирования конфликта интересов;

- своевременно выявлять, предотвращать и урегулировать конфликт интересов, возникающий в Фонде;

- разрешать конфликт интересов с учетом соблюдения баланса интересов Фонда и Работника;

- проводить информирование Работников касательно вопросов сущности конфликта интересов, его предупреждения и выявления;

- обобщать информацию о выявленных и предотвращенных конфликтах интересов;

- анализировать на постоянной основе изменения в законодательстве РФ по вопросам выявления и предотвращения конфликта интересов, мировой опыт и законодательство касательно выявления и предотвращения конфликта интересов.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Фонда и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. Для раскрытия конфликта интересов Работники Фонда могут использовать следующие способы:

- 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;
- раскрытие определённых сведений по запросу Фонда.

Фонд берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей обязательной фиксацией в письменном виде.

7.3. Уведомление о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения подается лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, либо путем его направления по почте, как только работнику Фонда станет об этом известно, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

7.4. Указанное в п. 7.3 настоящего Положения уведомление подлежит регистрации в течение 2 рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений Работников Фонда о наличии личной заинтересованности (Приложение №2 к настоящему Положению).

7.5. Фонд принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это сотрудником Фонда с целью оценки серьезности возникающих для Фонда рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы директор Фонда 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 таком случае, ответственное лицо Фонда, которое проводило оценку поступившей от Работника информации, сообщает в письменной форме последнему, что ситуация, сведения о которой были представлены Работником, не является конфликтом интересов.

7.7. В случае, если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Фонд может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа Работника Фонда к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Работника без изменения трудовой функции Работника;
- добровольный отказ Работника Фонда 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, в том числе перевод Работника с его согласия на должность предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ Работника по своей инициативе от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересом Фонда;

- передача сотрудником Фонда принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение сотрудника из Фонда по инициативе сотрудника;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых (служебных) обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

7.8. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса Работника Фонда, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Фонда.

7.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее мягкая мера 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.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Фонде.

9. Соблюдение Положения и ответственность

9.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта б части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением та трудовых обязанностей.

9.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требования ст. 27 ФЗ от 12.01.1996г. N2 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение утверждается решением Приказом директора Фонда и вступает в силу с момента его утверждения.

10.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов положения может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

10.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение №1 к
Положению о конфликте интересов

(наименование должности руководителя Учреждения)

(ФИО) от

(ФИО, должность, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о возникновении личной заинтересованности при
исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или
может привести к конфликту интересов**

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение

«__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение

«__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер
