



«Утверждаю»

Генеральный директор

АНО «НОЦ ТулаТЕХ»

 /Степанова А.С./

«31» января 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
АНО «НОЦ ТулаТЕХ»

Тула 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов автономной некоммерческой организации «Научно-образовательный центр мирового уровня «ТулаТЕХ»» (Далее – АНО «НОЦ ТулаТЕХ»/Организация) 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 АНО «НОЦ ТулаТЕХ».

1.2. Положение о конфликте интересов разработано на основании закрепленных в Кодексе этики АНО «НОЦ ТулаТЕХ» принципов и ценностей, позволяющих работникам Организации 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 Организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Организации.

1.4. Основной задачей деятельности АНО «НОЦ ТулаТЕХ» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Организации 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

«Работник Организации» – лицо, которое заключило трудовой договор с автономной некоммерческой организацией «Научно-образовательный центр мирового уровня «ТулаТЕХ»».

«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 Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации компании, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника, которая влияет или 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 братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей), 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 получить иные лица, например, друзья работника, его родственники.

«Руководство» – непосредственный руководитель работника, начальники отделов, иных структурных подразделений Организации, генеральный директор Организации, а также уполномоченные им лица.

«Положение о конфликте интересов (далее – Положение) – это локальный нормативный акт Организации, устанавливающий порядок

выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников под подпись, 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 работников Организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов АНО «НОЦ ТулаТЕХ»

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для АНО «НОЦ ТулаТЕХ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

5. Обязанности работников АНО «НОЦ ТулаТЕХ» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников АНО «НОЦ ТулаТЕХ» 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 АНО «НОЦ ТулаТЕХ», интересами Организации, профессиональной этикой - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Организации, 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 Организации, которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- сообщать руководству Организации о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов);
- не использовать материальные, информационные и иные ресурсы АНО «НОЦ ТулаТЕХ» для собственной выгоды;
- не допускать какой-либо рекламы (прямой или косвенной) собственного бизнеса и/или сторонних организаций с использованием ресурсов АНО «НОЦ ТулаТЕХ», своего служебного положения в

Организации, которая может нарушить права и законные интересы АНО «НОЦ ТулаТЕХ»;

– без промедления сообщать руководству АНО «НОЦ ТулаТЕХ» 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 АНО «НОЦ ТулаТЕХ», а также оказать влияние на реализуемые ими трудовые функции, а также принимаемые деловые решения и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений;

– не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, а также коммерческую тайну клиентов и партнеров АНО «НОЦ ТулаТЕХ», с которыми имеются деловые отношения.

6. Обязанности АНО «НОЦ ТулаТЕХ» в сфере выявления, урегулирования конфликта интересов

6.1. АНО «НОЦ ТулаТЕХ» 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 Организации;
- разрешать конфликт интересов с учетом соблюдения баланса интересов Организации и работника;
- проводить информирование работников касательно вопросов сущности конфликта интересов, его предупреждения и выявления;
- обобщать информацию о выявленных и предотвращённых конфликтах интересов;
- анализировать на постоянной основе изменения в законодательстве РФ по вопросам выявления и предотвращения конфликта интересов, мировой опыт и законодательство касательно выявления и предостережения конфликта интересов.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников АНО «НОЦ ТулаТЕХ» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. Для раскрытия конфликта интересов работники АНО «НОЦ ТулаТЕХ» 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 Организации.

АНО «НОЦ ТулаТЕХ» 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 Организации 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 АНО «НОЦ ТулаТЕХ» о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

7.5. АНО «НОЦ ТулаТЕХ» принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы генеральный директор АНО «НОЦ ТулаТЕХ» 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 АНО «НОЦ ТулаТЕХ», 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 Организация может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника Организации к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника без изменения трудовой функции;
- добровольный отказ работника Организации 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 Организации;
- передача работником Организации, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника из Организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником 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 Организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам АНО «НОЦ ТулаТЕХ».

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 АНО «НОЦ ТулаТЕХ».

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 6 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 им трудовых обязанностей.

9.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований ст. 27 ФЗ от 12.01.1996г. № 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 генерального директора АНО «НОЦ ТулаТЕХ» 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 _____

ЖУРНАЛ
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации	Регистрационный номер	Содержание заинтересованности	Действие, в совершении которого имеется заинтересованность лица	ФИО, должность лица, направившего уведомление	ФИО, должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление