МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное учреждение
«Региональный центр оценки качества образования Сахалинской области»
(ГБУ РЦОКОСО)

УТВЕРЖДАЮ
Директор _____ Н.А. Пескова
«26» октября 2018 г.

Положение
О конфликте интересов работников ГБУ «Региональный центр оценки качества образования Сахалинской области»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУ «Региональный центр оценки качества образования Сахалинской области» (далее Центр) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Центр с Положением производится в соответствии со ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Центра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Центром.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Центра должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ И ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Центра, ответственное за противодействие коррупции.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Центра и доводится до сведения всех работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности работника (далее - уведомление) в следующих случаях:
- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

3.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1 Уведомление принимается должностным лицом Центра, ответственным за противодействие коррупции, и направляется директору Центра.

4.2 Директор Центра рассматривает поступившую информацию и, в случае необходимости, направляет материалы в комиссию по противодействию коррупции учреждения.

4.3 Комиссия по противодействию коррупции рассматривает уведомление с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет формы урегулирования конфликта интересов..

4.4 Формы урегулирования конфликта интересов:
- ограничение доступа работника Центра к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 Центра;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;
- увольнение работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5 По письменной договоренности Центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.6 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Центра обязан:
- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов.

5.3. Все работники Центра несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.