

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

**Союза дорожных проектных организаций «РОДОС»**

1.1. Положение о конфликте интересов в Союзе дорожных проектных организаций «РОДОС» (далее – Положение, Союз) является частью мероприятий по профилактике коррупционной деятельности (антикоррупционный Мероприятий) и разработано с целью предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Союза в ходе выполнения им трудовых обязательств.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2010 г. N 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и «Методических рекомендаций по разработке и применению организациями мер по противодействию коррупции», утвержденных Мэром города Москвы в 2013 году.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, ставящее под угрозу или причиняющее вред правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей дохода или в виде денежного вознаграждения, имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Союза вне зависимости от уровня занятости. Оно действует и на физических лиц, сотрудничающих с Союзом на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Настоящее Положение доводится до всех работников Союза в бод роспись, и размещается на официальном сайте Союза в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. При приеме на работу в Союз работник должен быть ознакомлен с Положением в росписи.

1.5. В нормативных документах Союза, регулирующих трудовые отношения, а также в трудовых договорах, заключаемых с работниками, делается ссылка на соблюдение настоящего Положения.

1.6. Ответственность за разработку и изменение настоящего Положения возлагается на Директора Союза.

1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом Директора Союза.

## 1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в Союзе дорожных проектных организаций «РОДОС» (далее – Положение, Союз) является частью мероприятий по профилактике коррупционной деятельности (антикоррупционных мероприятий) и разработано с целью предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Союза в ходе выполнения ими трудовых обязательств.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

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

**Личная заинтересованность работника (представителя организации)** - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Союза вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с Союзом на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Настоящее Положение доводится до всех работников Союза под роспись, и размещается на официальном сайте Союза в информационно - телекоммуникационной сети Интернет. При приеме на работу в Союз работники должны быть ознакомлены с Положением под роспись.

1.5. В нормативных документах Союза, регулирующих трудовые отношения, а также трудовых договорах, заключаемых с работниками, делается ссылка на соблюдение настоящего Положения.

1.6. Ответственным за разработку и изменение настоящего Положения является Директор Союза.

1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом Директора Союза.

1.8. Если настоящее Положение (отдельные его пункты) вступят в противоречие с законодательством Российской Федерации, настоящее Положение (отдельные его пункты) утрачивают силу, и до даты внесения изменений в настоящее Положение необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.

## ***2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Союзе***

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Союзе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Союза при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Союза 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) Союзом.

## ***3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов***

Настоящее Положение устанавливает следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Союза - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## ***4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов***

4.1. В Союзе устанавливаются следующие виды 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 в ходе трудовой деятельности.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается 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 Союза.

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

4.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Союза рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. В итоге этой работы Союз 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. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Союза 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;

- временное отстранение работника от должности в соответствии с ТК РФ, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов в соответствии с ТК РФ;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Союза;

- увольнение работника из Союза 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 обязанностей.

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

4.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Союза.

### ***5. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов***

5.1. Работники Союза, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований настоящего Положения.

К мерам ответственности относятся: меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками Союза и третьими лицами.

Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания и взыскания причиненного работнику и Союзу материального и морального ущерба в соответствии с законодательством Российской Федерации.