|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Директор АНО Центр гарантийного  обеспечения МСП  О.С. Башаркевич  «15» июня 2022 года |

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

**В АНО Центр гарантийного обеспечения МСП**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава Автономной некоммерческой организации «Центр гарантийного обеспечения малого и среднего предпринимательства» (АНО Центр гарантийного обеспечения МСП), далее – Организация, и иных локальных актов Организации.

1.2. Настоящим Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими служебных (должностных) обязанностей.

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

1. **Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Организации осуществляется в соответствии с принципами:

1. приоритетность применение мер по предупреждению коррупции;
2. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
3. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
4. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;
5. защита работника Организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Организации и урегулирован (предотвращен) Организацией.
6. **Обязанности работника Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

3.1. Работник Организации при выполнении своих должностных обязанностей 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.

3.2. Работник Организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Организации.

1. **Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации**

4.1. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Организации: руководитель юридического отдела.

4.2. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов утверждается локальным правовым документом – приказом директора Организации*.*

1. **Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Организации**

5.1. Работники Организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Конфликт интересов в Организации может быть урегулирован следующими способами:

* ограничение доступа работника Организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
* 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 Организации;
* перевод работника Организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
* отказ работника Организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
* иные способы урегулирования конфликта интересов.

5.3. 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 Организации.