Приложение 18 к протоколу заседания

Правления Фонда развития территорий

от 21.04.2022 № 2/32

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОрешением Правления публично-правовой компании «Фонд развития территорий» от «\_\_» \_\_\_\_ 2022 г. № \_\_\_\_ |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов работников публично-правовой компании**

**«Фонд развития территорий»**

**(редакция 4)**

Москва

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 2](#_Toc49500941)

[2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ 4](#_Toc49500942)

[3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ФОНДА 4](#_Toc49500943)

[4. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ 5](#_Toc49500944)

[5. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ 6](#_Toc49500945)

[6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ 7](#_Toc49500946)

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Положение о конфликте интересов работников публично-правовой компании «Фонд развития территорий» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-Ф3 «О противодействии коррупции», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 августа 2012 г. № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций, государственных компаний и публично-правовых компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2013 г. № 613 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований
	к служебному поведению», Методическими рекомендациями по разработке
	и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и локальными нормативными актами публично-правовой компании «Фонд развития территорий» (далее – Фонд).
	2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих
	у работников Фонда в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Фонда на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.
	3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет
	или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей (обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложениях № 1 и № 2
	к Положению).
	4. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Фонда и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Фонда и (или) лица, состоящие с ним
	в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
	5. Владельцем Положения является подразделение «Внутренняя безопасность и противодействие коррупции».
2. **ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**
	1. Обязательность раскрытия сведений о реальном
	или потенциальном конфликте интересов.
	2. Индивидуальное рассмотрение и оценка коррупционных
	и репутационных рисков для Фонда при выявлении каждого конфликта интересов, его урегулирование.
	3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
	4. Соблюдение баланса интересов Фонда и работника
	при урегулировании конфликта интересов.
	5. Защита работника от преследования в связи с сообщением
	о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником
	и урегулирован (предотвращен) в Фонде.
3. **ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ФОНДА**
	1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Фонда – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
	2. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов.
	3. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести
	к конфликту интересов.
	4. Уведомлять генерального директора о замещении должности в иной организации, осуществлении предпринимательской деятельности, постоянном, временном
	или по [специальному полномочию](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355123/#dst100011) осуществлении [организационно-распорядительны](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355123/#dst100008)х, [административно-хозяйственны](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355123/#dst100010)х функции
	в хозяйственных обществах (независимо от форм собственности), об участии в высшем органе управления хозяйственных обществ (независимо от форм собственности), об осуществлении полномочий единоличного исполнительного органа, о нахождении в составе коллегиального органа управления в акционерных обществах.
	5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
	6. Содействовать урегулированию конфликта интересов.
4. **СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**
	1. В Фонде установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:
* раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
* раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
* раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
	1. Урегулирование конфликта интересов в Фонде осуществляется комиссией по соблюдению требований к служебному поведению
	и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), действующей
	на основании утвержденного Положения о Комиссии.
	2. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией
	с целью оценки возникающих для Фонда рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Решение о наличии или отсутствии конфликта интересов принимается исключительно Комиссией.
	3. Комиссия 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.
	4. Комиссия 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 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, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями
в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
* перевод работника с его согласия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей,
не связанных с конфликтом интересов;
* передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;
* увольнение работника по его инициативе;
* 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов
не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения
о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее адекватную 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.

1. **ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ
О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ**
	1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений
	о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является сотрудник подразделения «Внутренняя безопасность и противодействие коррупции», ответственный за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Уведомление работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется в соответствии с Порядком уведомления работодателя работниками Фонда о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
	2. При рассмотрении уведомлений, связанных с конфликтом интересов в Фонде, во исполнение требований Конституции
	Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации
	и Правительства Российской Федерации, организационно-распорядительных документов Фонда сведения передаются на рассмотрение Комиссии.
2. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**
	1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации, а также внутренними нормативными документами Фонда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению

**ОБЗОР ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

1. Работник Фонда в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную
или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника
от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

1. Работник Фонда участвует в принятии кадровых решений
в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника
от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

1. Работник Фонда или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения
с Фондом или намеревающейся установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника
от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

1. Работник Фонда принимает решение о закупке товаров, услуг
у контрагента, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника
от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику не рассматривать сотрудничество с данным контрагентом, увольнение работника по инициативе работодателя, направление заявления в правоохранительные органы.

1. Работник Фонда или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги
от иной организации, которая имеет деловые отношения с Фондом
или намеревается установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника
от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника, увольнение работника по инициативе работодателя, направление заявления в правоохранительные органы.

1. Работник Фонда или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Фонда, в отношении которого работник выполняет контрольные (руководящие) функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю, перевод работника (его подчиненного)
на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей, увольнение работника по инициативе работодателя, направление заявления в правоохранительные органы.

1. Работник Фонда использует информацию, ставшую ему известной
в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды
или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок
для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: ограничить доступ работника
к конкретной информации; изменение трудовых обязанностей работника; вынесение дисциплинарных мер наказания, увольнение работника
по инициативе работодателя, направление заявления в правоохранительные органы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению

**ОБЗОР ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ**

**С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ**

1. В отношении работника Фонда, являющегося родственником и/или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность государственного служащего, последний осуществляет отдельные функции государственного управления.

Возможные способы урегулирования: работнику Фонда следует уведомить работодателя о конфликте интересов; перевод работника
на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

1. Работник Фонда, в отношении которого государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, передает подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов
и т.д.) государственному служащему, его родственникам или иным лицам,
с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

Возможные способы урегулирования: рекомендовать работнику Фонда отказаться от указанных действий; увольнение работника по инициативе работодателя.

1. Работник Фонда, являющийся родственником и/или иным лицом,
с которым связана личная заинтересованность государственного служащего, осуществляющего отдельные функции государственного управления
в отношении Фонда, непосредственно участвует в процессе предоставления услуг Фондом (в том числе платных) государственному служащему.

Возможные способы урегулирования: работнику Фонда следует уведомить работодателя о конфликте интересов; перевод работника на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

1. Работники Фонда, осуществляющие процесс трудоустройства
в Фонд, ведут переговоры о трудоустройстве в пределах двух лет после ухода
с государственной службы на работу в Фонд государственного служащего, который осуществляет отдельные функции государственного управления
в отношении Фонда.

Возможные способы урегулирования: работнику Фонда следует уведомить работодателя о конфликте интересов; увольнение принятого работника (бывшего государственного служащего) по инициативе работодателя в случае наличия конфликта интересов.

1. Работнику Фонда поступило предложение от государственного служащего, осуществляющего отдельные функции государственного управления в отношении Фонда, для устранения выявленных указанным государственным служащим нарушений законодательства воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями
или сотрудниками которой являются родственники государственного служащего или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

Возможные способы урегулирования: работнику Фонда следует уведомить работодателя о конфликте интересов; рекомендация работнику отказаться от предложения; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, направление заявления
в правоохранительные органы.

1. Работник Фонда передает государственному служащему, осуществляющему отдельные функции государственного управления
в отношении Фонда, информацию, временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, когда такие действия работника не связаны
с исполнением требований законодательства Российской Федерации.

Возможные способы урегулирования: рекомендовать работнику Фонда отказаться от указанных действий; увольнение работника по инициативе работодателя, направление заявления в правоохранительные органы.