

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФГБУ «ТЦСКР «Озеро Круглое»



А.В.Полухин

«23» 11 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

1 Общие положения

1.1 Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (в ред. От 19.12.2018).

1.2 Настоящее Положение является внутренним документом ФГБУ «ТЦСКР «Озеро Круглое» (далее — Учреждение) и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.

1.3 Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и его работников является одним из важнейших способов предупреждения коррупции.

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров (обязанность физического лица соблюдать настоящее Положение закрепляется в заключаемых с ним договорах гражданско-правового характера).

1.5 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

1.6 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2 Термины и их определения

2.1 В настоящем Положении применяются следующие термины и их определения:

2.1.1 Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть

противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которого он является.

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

2.1.3 Работодатель - ФГБУ «ТЦСКР «Озеро Круглое», вступившее в трудовые отношения с работником.

3 Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

3.1.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.1.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3.1.3 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

3.1.4 Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

3.1.5 Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4 Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

4.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1 Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3 Эпизодическое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2 Предотвращение и урегулирование конфликта интересов в Учреждении включает:

4.2.1 Уведомление работником Работодателя о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов по форме согласно приложению №1 к настоящему Положению.

4.2.2 Коллегиальное рассмотрение уведомления работника о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов (далее — Комиссия).

4.2.3 Принятие по результатам рассмотрения уведомления работника о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

4.2.4 Осуществление контроля за принятием мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

4.3 Директор Учреждения из числа работников назначает лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется только в письменном виде. В исключительных случаях допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.5 Работник Учреждения незамедлительно уведомляет Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

4.5.1 В случае нахождения работника не при исполнении им должностных обязанностей и вне места работы он уведомляет в письменной форме о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения по прибытии к месту работы.

4.6 Уведомление о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов у работника Учреждения (далее - Уведомление) должно быть принято к рассмотрению работником, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в день его передачи, который регистрирует данные материалы в Журнале учета уведомлений о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов у работника Учреждения (далее - Журнал) по форме согласно приложению №2 к настоящему Положению и направляет их на рассмотрение Комиссии.

4.7 На Уведомлении ставится отметка «Уведомление учтено» с указанием даты и учетного номера Уведомления (соответствующему графе «№ п/п» Журнала), должности, фамилии, инициалов и подписи лица, принявшего Уведомление.

4.8 Учетные номера Уведомлений в Журнале имеют сквозную нумерацию в пределах календарного года.

4.9 Журнал хранится в течение трех лет после его заполнения.

4.10 Рассмотрение представленных работником Учреждения сведений о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов осуществляется на заседании Комиссии, деятельность которой регламентируется отдельным Положением. Состав Комиссии определяется приказом директора.

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

4.12 По результатам проверки поступившей информации Комиссией должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.13 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования. В этом случае Комиссия принимает решение об оставлении Уведомления без дальнейшего реагирования, так как информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов не подтвердилась.

4.14 В случае, если конфликт интересов имеет место, то по результатам рассмотрения представленных материалов Комиссией может быть рекомендован директору один из следующих способов разрешения конфликта интересов:

4.14.1 Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.14.2 Отстранение (постоянное или временное) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

4.14.3 Усиление контроля за исполнением работником Учреждения своих должностных (трудовых) обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов.

4.14.4 Пересмотр и изменение должностных (трудовых) обязанностей работника, временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными (трудовыми) обязанностями.

4.14.5 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.14.6 Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.14.7 Применение к работнику Учреждения мер дисциплинарного воздействия.

4.14.8 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.

4.15 По договоренности Работодателя и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, например:

4.15.1 Добровольный отказ работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

4.15.2 Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

4.15.3 Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника и т.п.

4.16 При принятии предлагаемого директору решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов Комиссия учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.17 Окончательное решение о способе урегулирования конфликта интересов принимает директор, который может согласиться с доводами и рекомендацией Комиссии или принять иное решение, в том числе неуказанное в пп. 4.14 - 4.15 настоящего Положения.

4.18 Контроль за принятием в отношении работника Учреждения мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляет должностное лицо, назначенное директором Учреждения.

4.19 Уведомления после принятия по ним решений и материалы, относящиеся к ним, передаются в отдел кадров и хранятся в личных делах работников Учреждения.

5 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1 Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

5.1.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.1.2 Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.1.3 Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.1.4 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

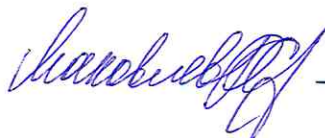
6 Ответственность работников

6.1 Все работники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом Российской Федерации, за соблюдение требований настоящего Положения.

6.2 Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения и невыполнении обязанностей, предусмотренных п. 5.1 настоящего Положения, привлекаются к дисциплинарной ответственности в установленном порядке.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник юридического отдела

 Р.С.Маковлев

Начальник отдела кадров

 М.Ю.Дроздова