

Утверждено
приказом № 15 от 10.01.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов

в государственном автономном учреждении Астраханской области
«Научно-практический центр реабилитации детей
«Коррекция и развитие»

г. Астрахань

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в ГАУ АО «Научно-практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие» (далее Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Федеральный закон "О противодействии коррупции"), статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" (далее - Федеральный закон "О некоммерческих организациях"), с учетом положений Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 в целях определения системы мер по предупреждению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач бюджетного учреждения.
- 1.2. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГАУ АО «Научно-практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие» (далее - Учреждение), а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.
- 1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.4. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
- 1.5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения лицом, указанным в п. 1.4 настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п. 1.4 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями доходов в виде:
 - денег;

- иного имущества;
- имущественных прав;
- услуг имущественного характера;
- результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ).

1.6. 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, в том числе выполняющих работу по совместительству, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

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

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения

без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

3.3. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать настоящему Положению, Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения и антикоррупционной политике Учреждения.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения 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.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Учреждения Сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Сообщение) в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

4.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных работником в Сообщении сведений и урегулирования конфликта интересов.

- 4.4. Приказом директора Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов.
- 4.5. Сообщение работника Учреждения о конфликте интересов передается должностному лицу Учреждения, указанному в пункте 4.4. настоящего Положения, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в Журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).
- 4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.9. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями антикоррупционного законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).
- 4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника Учреждения 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 должностных обязанностей работника;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника из Учреждения 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.

4.11. 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 Учреждения.

4.12. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

5. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения

5.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона "О противодействии коррупции" граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:
 - в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившихся в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (*подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ*);
 - в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия

дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (*пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ*);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона "О некоммерческих организациях", может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона "О некоммерческих организациях" и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

6. Заключительные положения

- 6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.
- 6.2. Внесение изменений или дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании приказа директора Учреждения.
- 6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

СОСТАВ
комиссии по урегулированию конфликта интересов
при осуществлении деятельности ГАУ АО «Научно-практический центр
реабилитации детей «Коррекция и развитие»

1. Русанова Г. В. первый заместитель директора – председатель;
2. Страхова И. Д. начальник организационно-правового отдела -
заместитель председателя;
3. Айжанова И.Г., ведущий специалист по кадрам – секретарь

Члены комиссии:

1. Ивойлова Е.В. главный бухгалтер;
2. Бездельцев А. В. ведущий юрисконсульт;
3. Сейтжанова Г. М. ведущий экономист.

Форма уведомления о возникновении конфликта интересов

В Министерство социального развития и труда
Астраханской области
г. Астрахань, ул. Бакинская, д.147
e-mail: pens@astrobl.ru

от _____
(ФИО руководителя учреждения)

(наименование учреждения, адрес)

Уведомление о возникновении конфликта интересов

ФИО руководителя, наименование учреждения
" ____ " _____ 20 ____ г. стало известно о конфликте интересов работника

должность, ФИО, наименование структурного подразделения

ФИО руководителя учреждения

уведомляет о возникновении конфликта интересов.

Приложение: 1. Документы, подтверждающие конфликт интересов.

«__» _____ 20 ____ г.

Руководитель учреждения _____ / подпись