


СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового  
коллектива КГАУ СО «РЦДПсОВ»

 Манжурина Л.Н.  
« 11 » \_\_\_\_\_ 2021 г.

Приложение № 2  
к приказу директора  
КГАУ СО «РЦДПсОВ»  
от «11» января 2021 г. № 79-ОД

## **Положение о конфликте интересов работников КГАУ СО «РЦДПсОВ»**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов работников КГАУ СО «РЦДПсОВ» (далее – Положение) – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

### **2. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников КГАУ СО «РЦДПсОВ» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

2.2. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **3. Используемые в Положении понятия и определения**

3.1. 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.

3.2. 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.

### **4. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников КГАУ СО «РЦДПсОВ» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

### **5. Основные принципы управления конфликтом интересов в КГАУ СО «РЦДПсОВ»**

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в КГАУ СО «РЦДПсОВ» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для КГАУ СО «РЦДПсОВ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов КГАУ СО «РЦДПсОВ» 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) КГАУ СО «РЦДПсОВ».

#### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником КГАУ СО «РЦДПсОВ» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники КГАУ СО «РЦДПсОВ» могут использовать следующие способы:

- 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. КГАУ СО «РЦДПсОВ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию и профилактике коррупции с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение 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.

6.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

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

6.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более

жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

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

7.1. Работники КГАУ СО «РЦДПсОВ» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 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.

## **8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

8.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- директор КГАУ СО «РЦДПсОВ»;
- председатель Комиссии по противодействию и профилактике коррупции;
- заведующие отделениями;
- главный бухгалтер;
- специалист по кадрам (при приеме на работу).

8.2. Информация может быть передана как в устном, в том числе и по телефону, так и в письменном виде, в том числе, и на электронный ящик ответственного лица.

8.3. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора, который совместно с председателем Комиссии по противодействию и профилактике коррупции назначает срок ее рассмотрения.

8.4. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.5. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию и профилактике коррупции.

8.6. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора КГАУ СО «РЦДПсОВ».

## **8. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

8.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.