

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов в ГАУ АО ДО «Эколого-биологический центр»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) в ГАУ АО ДО «Эколого-биологический центр» (далее - Центр) 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, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г.

1.2. Положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Центра, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра в целом.

1.3. Основные задачи Положения - установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Центра на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Понятия и определения

2.1. В Положении используются следующие понятия и определения:

конфликт интересов – ситуация, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, пребывание в которой обязывает это лицо принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

личная заинтересованность - это возможность получения работником (представителем Центра) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя или для третьих лиц;

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

3.2. Обязанность соблюдать Положение может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с Центром на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

Документ подписан электронной подписью.

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра и работника Центра при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Центра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Центра и урегулирован (предотвращен) Центром.

5. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Работник в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.

5.2. Работник при выполнении своих трудовых функций не должен использовать возможности Центра или допускать их использование в целях, помимо предусмотренных учредительными документами Центра.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

6.1. В Центре возможно установление различных видов 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме в соответствии с Порядком уведомления работниками Центра о фактах склонения к совершению коррупционных правонарушений и о конфликте интересов (**Приложение № 2** к антикоррупционной политике).

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

7. Порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

7.1. По окончании проверки сведений, содержащихся в уведомлении работника о возникшем конфликте интересов, материалы проверки направляются в Комиссию по противодействию коррупции (далее – Комиссия) для рассмотрения.

7.2. Члены Комиссии знакомятся с поступившими материалами с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были

Документ подписан электронной подписью.

представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.3. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и рекомендовать использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- перевод работника 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 с интересами организации;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе руководителя Центра за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

7.4. Приведенные способы разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть применены иные способы его урегулирования, в том числе, из Перечня типовых ситуаций конфликта интересов (Приложение № 1 к настоящему Положению).

7.5. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

7.6. Решение о мерах по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов принимается в форме приказа руководителя Центра.

7.7. Контроль над выполнением приказа осуществляется лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики в Центре.

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

8.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по противодействию коррупции.

8.2. Рассмотрение полученных сведений проводится на заседании Комиссии коллегиально. В обсуждении могут принять участие непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, руководитель более высокого звена, иные лица.

9. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

9.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной и административной ответственности.

ПЕРЕЧЕНЬ типовых ситуаций конфликта интересов и способы их урегулирования

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

Возможные способы урегулирования:

- уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

Возможные способы урегулирования:

- уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- добровольный отказ от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, либо перевод его на другую должность, либо изменение должностных обязанностей.

3. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Центром, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Центром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение должностных обязанностей работника;
- помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

Документ подписан электронной подписью.

5. Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Центра с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования:

- уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение должностных обязанностей работника.

6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Центром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение должностных обязанностей работника.

7. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Центра, в отношении которого он выполняет контрольные функции, участвует в принятии решений о повышении заработной платы, назначении на более высокие должности в Центре.

Возможные способы урегулирования:

- уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- рекомендация вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение его должностных обязанностей;
- разъяснения о правилах корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков;
- разъяснения об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

8. Работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Центра с организацией, от которой ему или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника, поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования:

- уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- временное отстранение работника от принятия решения в отношении указанной организации.

9. Работник Центра 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:

- уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

Документ подписан электронной подписью.

–установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

10. Работник принимает решение о закупке Центром товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования:

–уведомление должностного лица о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

–отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

Документ подписан электронной подписью.



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подпись верна
Сертификат:	017C5B6500DCAB5D9F44C5355A8601412C
Владелец:	1023000839289, 03632838757, 003016020520, astrajunnat@mail.ru, ГАУ АО ДО "ЭБЦ", Директор, ГАУ АО ДО "ЭБЦ", Князева, Надежда Анатольевна, RU, ГОРОД АСТРАХАНЬ, 30 ОБЛАСТЬ АСТРАХАНСКАЯ, УЛИЦА САДОВСКИХ, 3
Издатель:	ООО "КОМПАНИЯ "ТЕНЗОР", ООО "КОМПАНИЯ "ТЕНЗОР", Удостоверяющий центр, Московский проспект, д. 12, г. Ярославль, 76 Ярославская область, RU, 007605016030, 1027600787994, ca_tensor@tensor.ru
Срок действия:	Действителен с: 16.06.2020 08:59:02 UTC+03 Действителен до: 16.06.2021 09:09:02 UTC+03
Дата и время создания ЭП:	17.03.2021 12:29:38 UTC+03