

**Положение  
о конфликте интересов ГАУСО НСО "Маслянинский комплексный  
социально - оздоровительный центр"**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - "Положение") разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации и Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним локальным нормативным актом ГАУСО НСО "Маслянинский комплексный социально - оздоровительный центр" (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления, предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное 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 имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера,

иных имущественных прав для себя или для третьих лиц (включая родственников, близких лиц или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами).

1.5. 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, в части, не противоречащей их правовому статусу.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

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

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и правовых рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его своевременное урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов с приоритетом соблюдения норм законодательства Российской Федерации;

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником в письменной форме 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:

3.1.1. При принятии решений по служебным вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться законными интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и третьих лиц;

3.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

3.1.3. Незамедлительно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов в порядке, установленном локальными актами Учреждения;

3.1.4. Активно содействовать Учреждению в урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **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:

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 или изменении трудовой функции;

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных проверок на соблюдение норм профессиональной этики и служебного поведения, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется строго в письменном виде путем направления уведомления представителю работодателя. Допустимо первоначальное оперативное уведомление работодателя в устной форме с обязательным представлением письменного уведомления в течение текущего рабочего дня (или не позднее 24 часов с момента возникновения ситуации).

4.3. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием и регистрацию сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов -юрисконсульт.

4.4. В Учреждении для категорий работников, подверженных повышенным коррупционным рискам, организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5. Форма декларации о конфликте интересов и точный круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются отдельным приказом руководителя Учреждения.

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

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией Учреждения по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования.

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

4.9. Ситуация, признанная не являющейся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, по согласованию сторон и с соблюдением требований Трудового кодекса РФ могут быть использованы следующие законные способы его разрешения:

4.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

4.10.2. Добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение в установленном законом порядке от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся под влиянием конфликта интересов;

4.10.3. Пересмотр и изменение должностных (функциональных) обязанностей работника в рамках действующего трудового договора;

4.10.4. Перевод работника с его письменного согласия на другую имеющуюся вакантную должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии со статьей 72.1 Трудового кодекса РФ;

4.10.5. Передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, долей участия в уставных капиталах организаций, являющихся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление в соответствии с законодательством РФ;

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

4.10.7. Увольнение работника по соглашению сторон (статья 78 Трудового кодекса РФ);

4.10.8. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности, включая увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, в случае невыполнения им обязанностей по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, предусмотренных антикоррупционным законодательством РФ.

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 законным интересам Учреждения.

## **5. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

5.1. Работники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены дисциплинарные взыскания, такие как замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, в том числе:

а) в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося 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 первой статьи 81 ТК РФ);

б) 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);

в) в случаях, предусмотренных подпунктом 7.1 пункта 7 части первой статьи 81 ТК РФ, если указанные в положениях Закона действия совершены посредством злоупотребления работником должностными полномочиями и являются основанием для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

5.3. Работник несет ответственность перед учреждением в размере причиненных им убытков. Если убытки причинены учреждению несколькими работниками, их ответственность является солидарной.

5.4. Учреждение может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению (работникам учреждения) стало известно.

5.5. Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

5.6. В случае обнаружения признаков коррупционных правонарушений учреждение может обратиться в соответствующие правоохранительные органы.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается руководителем Учреждения, в том числе при изменении действующего законодательства РФ.

6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

