

Приложение № 1 к приказу
ГБУ КО «Областные СББЖ и ветлаборатория»
№ 72 от «20» апреля 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ КО «Областные
СББЖ и ветлаборатория»
М.Н.Черняева
«20» апреля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

ГБУ КО «Областные СББЖ и ветлаборатория»

новая редакция

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ГБУ КО «Областные СББЖ и ветлаборатория» (новая редакция) (далее по тексту - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 19.05.2008 № 815 «О мерах по противодействию коррупции», Законом Калужской области от 27.04.2007 № 673 «О противодействии коррупции в Калужской области», и другими нормативно-правовыми актами РФ, с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач ГБУ КО «Областные СББЖ и ветлаборатория» (далее по тексту - учреждение).

1.2. 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.

1.3. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или 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. Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- Соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- Защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать 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.

4. Порядок проверки и рассмотрения уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

4.1. Ответственными за прием сведений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является лицо, на которое возложены обязанности по предупреждению и профилактике коррупционных правонарушений в учреждении, назначенное приказом учреждения.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Форма УВЕДОМЛЕНИЯ о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов - Приложение 1 к ПОЛОЖЕНИЮ об антикоррупционной политике ГБУ КО «Областные СББЖ и ветлаборатория» новая редакция).

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается должностному лицу учреждения, указанному в п. 4.1 настоящего Положения, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации жалоб (уведомлений) о коррупционных правонарушениях.

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.5. Информация, указанная в уведомлении о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, рассматривается и проверяется комиссией по противодействию и профилактике коррупционных правонарушений учреждения в течение 10 дней с даты регистрации в журнале регистрации жалоб (уведомлений) о коррупционных правонарушениях (далее – комиссия).

4.6. По результатам проверки на заседании комиссии выносится решение, оформленное в виде мотивированного заключения о наличии/отсутствии личной заинтересованности работника при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, и в течение двух рабочих дней передается директору учреждения.

4.7. Окончательное решение о наличии/отсутствии личной заинтересованности работника при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, принимает директор учреждения в течение десяти рабочих дней с момента получения мотивированного заключения комиссии.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

5.2. **Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:**

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 функциональных обязанностей работника учреждения;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ.

Приведённый 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.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. 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.

6.2. В соответствии 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, 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 (пп. в п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса 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 (п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- в случае неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- в случае принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

6.3. Согласно п. 4 ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований указанной статьи, может быть признана судом недействительной. При этом заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед некоммерческой организацией является солидарной.