

ПРИКАЗ

02.11.2023.

№ 122-02

г. Полевской


**Об утверждении Положения о конфликте интересов и мерах
по его урегулированию в ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо»**

В целях реализации требований федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и установления порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо» (прилагается).
2. Специалисту по кадрам, Кренц Ю.В. ознакомить сотрудников ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо» с настоящим приказом.
3. Положение «О конфликте интересов и мерах по его урегулированию в ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо»», утвержденное приказом от 15.07.2021 № 97-ОД признать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



И.В. Пестова

С приказом ознакомлены:

Ю.В. Кренц



УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУ СО «ЦППМСП
«Ладо»
от «06» 11 2023 № 100-07

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо»

1. Общие положения

1. Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо» (далее - Положение о конфликте интересов) разработано во исполнение статьи 13.3. Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», пункта 33 статьи 2, части 2 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», пункта 9 части 1 статьи 31, части 22 статьи 34, части 7 статьи 38, части 10 статьи 39 Федерального закона от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», статьи 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

2. Положение о конфликте интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников государственного бюджетного учреждения Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладо» (далее - организация), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Действие Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников организации, включая директора.

4. Ознакомление граждан, поступающих на работу в организацию, с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. В Положении о конфликте интересов применяются следующие понятия:
коррупция - это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица (пункт 1 части 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой

предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее - должностное лицо), 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 должностное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

конфликт интересов педагогического работника - это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (пункт 33 части 1 статьи 1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6. Заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой *конфликт интересов* заинтересованных лиц и некоммерческой организации. Лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

7. При применении конкурентных способов, при осуществлении закупки у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) в случаях, предусмотренных пунктами 4, 5, 18, 30, 42, 49, 54 и 59 части 1 статьи 93 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и

муниципальных нужд», заказчик устанавливает требование к участникам закупки об отсутствии обстоятельств, при которых должностное лицо заказчика (руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий), его супруг (супруга), близкий родственник по прямой восходящей или нисходящей линии (отец, мать, бабушка, дедушка, сын, дочь, внук, внучка), полнородный или неполнородный (имеющий общих с должностным лицом заказчика отца или мать) брат (сестра), лицо, усыновленное должностным лицом заказчика, либо усыновитель этого должностного лица заказчика является:

а) физическим лицом (в том числе зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя), являющимся участником закупки;

б) руководителем, единоличным исполнительным органом, членом коллегиального исполнительного органа, учредителем, членом коллегиального органа унитарной организации, являющейся участником закупки;

в) единоличным исполнительным органом, членом коллегиального исполнительного органа, членом коллегиального органа управления, выгодоприобретателем корпоративного юридического лица, являющегося участником закупки. Выгодоприобретателем для целей настоящей статьи является физическое лицо, которое владеет напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо владеет напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) долей, превышающей десять процентов в уставном (складочном) капитале хозяйственного товарищества или общества.

8. Руководитель заказчика, руководитель контрактной службы, работники контрактной службы, контрактный управляющий, члены закупочных комиссий, обязаны при осуществлении закупок принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником

организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

9. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

10. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
11. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник организации по вопросам противодействия коррупции (далее - должностное лицо).
12. Работник передает должностному лицу уведомление по форме согласно приложению № 1 к Положению о конфликте интересов незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю.
13. При нахождении работника в командировке, вне пределов места работы о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения он обязан уведомить об этом с помощью любых доступных средств связи своего непосредственного руководителя и должностное лицо, а по прибытии к месту работы оформить письменное уведомление.
14. Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее - журнал регистрации) по форме согласно приложению № 2 к Положению о конфликте интересов в день его поступления и выдачи работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации (одна копия передается работником непосредственному руководителю).
15. Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.
16. Зарегистрированное уведомление изучается должностным лицом момента их регистрации.
17. Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

18. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена должностным лицом и рассмотрена руководителем на предмет конфликта интересов в организации, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей

формы урегулирования конфликта интересов.

Также руководителем может быть принято решение о направлении уведомления в комиссию по противодействию коррупции организации.

В случае возникновения ситуации, при которой стороной конфликта выступает член комиссии либо председатель (при возникновении прямой или косвенной заинтересованности члена или председателя комиссии, которая может привести к конфликту интересов), при рассмотрении вопроса включенного в повестку дня заседания комиссии обязаны до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

19. Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

20. При выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения:

1) ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

2) 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;

3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника организации;

4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5) перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6) отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

7) увольнение работника из организации по инициативе работника;

8) 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

21. В каждом конкретном случае по договоренности руководителя организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

22. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

23. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- 1) руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 2) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Приложение №1
к Положению о конфликте
интересов

Форма

Руководителю

(Ф.И.О.)

От _____

(Ф.И.О., должность)

**Уведомление о наличии конфликта интересов или
о возможности его возникновения**

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интересов
(нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности
возникновения) конфликта интересов:

Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может
возникнуть) ситуация конфликта интересов

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов: _____

Лицо, представившее уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации _____ дата «__» _____ 20__ г.

Приложение № 2
к Положению о
конфликте интересов

Форма

Журнал регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов
или о возможности его возникновения

Номер строки	Дата и регистрационный номер уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	Ф.И.О. и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника, представившего уведомление	Ф.И.О. и подпись должностного лица, зарегистрировавшего уведомление
1	2	3	4	5	6