

**Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования Самарской области
«Региональный социопсихологический центр»
(ГБУ ДПО «Региональный социопсихологический центр»)**

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ ДПО «Региональный
социопсихологический центр»
Т.Н. Ключева
16 мая 2022 года

**Положение
о конфликте интересов
в Государственном бюджетном учреждении
дополнительного профессионального образования
Самарской области
«Региональный социопсихологический центр»**

г. Самара
2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее — Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный социопсихологический центр» (далее — Центр), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

1.4. Под **конфликтом интересов** в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.5. Под **личной заинтересованностью** понимается 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, указанным в п. 1.4. настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.4. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Центра и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Центром на основе гражданско-правовых договоров.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Центра.

2. Цели и задачи

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Центра является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Центра и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Центра.

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

2.4. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре

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

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

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра без учёта 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. Предотвращение конфликта интересов

5.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками Центра осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

5.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники Центра обязаны:

— соблюдать требования законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, учредительных документов и локальных актов Центра;

— чётко исполнять свои должностные обязанности;

— соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;

— обеспечить сохранность конфиденциальной информации, а также сохранность персональных данных.

5.3. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

6. Основные типы конфликта интересов

6.1. В деятельности Центра потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

— конфликт интересов между работниками;

— конфликт интересов между руководством и работниками;

— конфликт интересов между работниками и обучающимися;

— конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

7. Выявление конфликта интересов

7.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Центра в ходе своей текущей деятельности.

7.2. В целях выявления конфликта интересов Центр обеспечивает учёт всей входящей корреспонденции. В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

— директора;

— заместителя директора;

— руководителя структурных подразделений, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

7.3. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения директора Центра.

8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

8.1. Директор и работники Центра используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов с соблюдением законных интересов Центра, работников, и иных лиц.

8.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

8.3. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов;

8.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8.5. Руководителем Организации из числа работников назначается лицо, ответственное за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

8.6. В Центре для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

8.7. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором Центра.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемым для этого органом Центра — комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

8.8. Центра берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

8.9. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.10. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть)

ситуация конфликтом интересов.

8.11. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8.12. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

— ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

— добровольный отказ работника Центра 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 выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

— увольнение работника из Центра 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.

8.13. Указанный в пункте 8.12. перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

8.14. 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 интересам Центра.

8.15. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

9.1. Директор и работники Центра, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Положения. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения,

могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Центра.

10.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением директора Центра.

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

10.4. Настоящее Положение подлежит обязательному опубликованию на официальном сайте ГБУ ДПО «Региональный социопсихологический центр» в сети «Интернет».

Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Самарской области
«Региональный социопсихологический центр»

Образец журнала регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении служебных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

№ п/п	ФИО лица, представившего уведомление	Занимаемая должность, лица, представившего уведомление	Дата поступления уведомления	ФИО должностного лица, принявшего уведомление	Подпись должностного лица, принявшего уведомление	Подпись лица, представившего уведомление*	Отметка о получении копии уведомления (подпись, дата) либо о направлении копии уведомления по почте (регистрационный номер, дата)	Сведения о рассмотрении уведомления
1	2	3	4	5	6	7	8	9

* Заполняется в случае представления уведомления непосредственно лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений

Приложение № 2 к Положению о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Самарской области
«Региональный социопсихологический центр»

Образец уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении служебных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Директору ГБУ ДПО «Региональный
социопсихологический центр»

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))

от

_____ (должность, фамилия, имя, отчество (при наличии))

Уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

В соответствии со статьёй 11.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и абзацем пятым подпункта «в» пункта 1 постановления Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» уведомляю о том, что:

- 1) _____
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может
_____ привести к возникновению конфликта интересов)
- 2) _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых негативно влияет либо
_____ может негативно повлиять личная заинтересованность)
- 3) _____
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

_____ (дата)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Регистрационный номер
в журнале регистрации уведомлений

Дата регистрации уведомления

_____ (дата)

(дата)

(подпись)

(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии)

лица, зарегистрировавшего уведомление)