	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 1 из 13

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ФБУ «Красноярский ЦСМ»

С.Л. Шпирко

«13» октября 2021 г.



**Положение
об урегулировании конфликта интересов
работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»
СМ 03-00-18-2021**

1 Общие положения

1.1 Положение об урегулировании конфликта интересов работников «ФБУ Красноярский ЦСМ» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Трудовым кодексом Российской Федерации и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2 Настоящее Положение является внутренним документом ФБУ «Красноярский ЦСМ» (далее - Центр), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а также ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Центра на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.


1.3 Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Центра 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 Центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Центра.

1.4 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. 1.3 настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5 Идентифицировать конфликт интересов возможно через три взаимосвязанные категории:

1.5.1 Ресурс. Конфликт интересов возникает там и тогда, когда появляется определенный ресурс, доступ к которому становится целью субъекта управления.

1.5.2 Интерес. Участники конфликта интересов преследуют частный либо групповой ин-

	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 2 из 13

терес (отличный от общественного), являющийся движущей силой их деятельности.

1.5.3 Ущерб. Конфликт интересов может привести к действию, сопровождающемуся ущербом общественным интересам («всеобщему благу»), интересам Центра.

1.6 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Центра и находящихся с ними 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 под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2 Основные принципы управления и урегулирования конфликта интересов

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

2.1.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

2.1.4 Соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5 Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Центром.

3 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник Центра при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

3.1.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2 Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3 Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.


3.2 Работник Центра при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Центра или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Центра.

3.3 Выявленный факт сокрытия конфликта интересов, является основанием для рассмотрения его на комиссии по урегулированию конфликтов интересов в Центре.

3.4 Непринятие мер со стороны непосредственного руководителя работника по урегулированию конфликта интересов является нарушением, подлежащим рассмотрению на комиссии по урегулированию конфликта интересов.

4 Предотвращение конфликта интересов

4.1 В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должно-

 КРАСНОЯРСКИЙ ЦСМ	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 3 из 13

стных обязанностей между работниками Центра осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

4.2 В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники Центра обязаны:

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов органов исполнительной власти, учредительных и локальных актов Центра;
- четко выполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- обеспечивать сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

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

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

5.1.1 Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

5.1.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

5.1.3 Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.


5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя директора (и.о. директора) Центра уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения по форме в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению. Первый экземпляр уведомления работник передает директору (и.о. директора) (далее - руководителю) Центра незамедлительно, как только станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. Второй экземпляр уведомления остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Руководителем Центра из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов. Уведомление передается лицу, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение № 2 к настоящему Положению). К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.4 После регистрации уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение руководителю Центра, не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления.

5.5 Центр берет на себя обязательство по рассмотрению представленных сведений и урегулированию конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникших для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. В итоге этой работы Центр может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.6 В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие

	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 4 из 13

щие способы его разрешения:

5.6.1 Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

5.6.2 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.

5.6.3 Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

5.6.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

5.6.5 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

5.6.7 Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5.6.8 Увольнение работника из Центра по инициативе работника.

5.6.9 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.

5.7 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

5.8 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования конфликта интересов с учетом существующих обстоятельств. К «мягким» мерам можно отнести, те которые не влекут за собой неотвратимые действия в виде санкций по отношению к работнику. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными, привели к повторному возникновению аналогичного конфликта интересов. К «жестким» мерам можно отнести те, которые влекут за собой действия в виде санкций по отношению к работнику.

5.9 Работники Центра обязаны принимать меры по предотвращению ситуаций конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения (Приложение № 3 к настоящему Положению).

6 Ответственность работников Центра за несоблюдение настоящего Положения

6.1 За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6.2 За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по п. 7.1. ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3 Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

6.4 Заинтересованное лицо несет перед Центром ответственность в размере убытков, при-

	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 5 из 13

чиненных им Центру. Если убытки причинены Центру несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Центром является солидарной.

7 Заключительные положения

7.1 Настоящее Положение утверждается приказом директора Центра и вступает в силу с момента его утверждения.

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

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

Ведущий специалист
по защите информации

Ю.В. Неклесов

СОГЛАСОВАНО:

Представитель руководства по СМК

А.В. Самонин

Начальник отдела кадров

О.Ю. Торгонская

Начальник отдела качества

Т.Н. Горлачева

	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 6 из 13

Приложение № 1

Директору
 ФБУ «Красноярский ЦСМ»
 от _____
 (должность)

 (ФИО работника)

 (контактный телефон)

Уведомление

Сообщаю, что:

1. _____
 (описание обстоятельств, которые привели или могут привести к конфликту интересов)
2. _____
 (описание должностных обязанностей, на исполнение которого может повлиять либо влияет личная заинтересованность работника)
3. _____
 (дополнительные сведения, которые работник считает необходимым указать)


Лицо, направившее уведомление _____
 (подпись) (инициалы, фамилия)

"__" _____ 202__ г.

Лицо, принявшее уведомление _____
 (подпись) (инициалы, фамилия)

"__" _____ 202__ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации _____

 РСТ КРАСНОЯРСКИЙ ЦСМ	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 7 из 13

Приложение № 2

Журнал
 регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов
 или о возможности его возникновения


(наименование организации)

Начат: «__» _____ 20__ г.

Окончен: «__» _____ 20__ г.

Страница журнала

№ п/п	Дата, время регистрации уведомления	Сведения о работнике, подавшем уведомление (Ф.И.О., должность, телефон)	Ф.И.О. должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Примечание

	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 8 из 13

Приложение № 3

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения

Под конфликт интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов сотрудников, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

1. Руководитель (работник) в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность;

3) отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Руководитель структурного подразделения учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность;

2) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) перевод руководителя на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

Возможные способы урегулирования:


1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;

- о переводе такого работника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.

	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 9 из 13

4. *Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением. Пример: работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком учреждения.*

Возможные способы урегулирования:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.

5. *Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции. Пример: работник учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.*

Возможные способы урегулирования:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;


3) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю или компенсировать его стоимость;
- до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

6. *Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы в Учреждении. Пример: родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, обладающего административными или контрольными функциями в Учреждении выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в учреждении.*

Возможные способы урегулирования:

1) учреждение не вправе запретить родственникам или иным лицам выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в учреждении. Вместе с тем в случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник обязан проинформировать об этом руководство учреждения. Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями;

	ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Издание: 2021
	Положение об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ «Красноярский ЦСМ»	Изменение:
	СМ 03-00-18-2021	Лист: 10 из 13

2) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

7. Конфликт интересов, связанный с явным нарушением работником установленных запретов. Пример: работник использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и временно или постоянно недоступную широкому кругу лиц, для получения выгод имущественного или неимущественного характера для себя или своих родственников и иных заинтересованных лиц.

Возможные способы урегулирования:

1) работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с профессиональной деятельностью, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с этим:

- работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей.

- руководителю учреждения рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей. В случае установления признаков дисциплинарного проступка, либо факта совершения работником деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, проводится служебная проверка и применяются меры ответственности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо материалы передаются в правоохранительные органы по подведомственности.

Вышеуказанный перечень типовых ситуаций не является исчерпывающим. Работники Центра обязаны сообщать обо всех ситуациях, вызывающих или могущих вызвать конфликт интересов в порядке, указанном в Положении об урегулировании конфликта интересов работников ФБУ "Красноярский ЦСМ" и Положении о Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов в "ФБУ Красноярский ЦСМ".

