

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО
КРАЯ «КУБАНСКИЙ ЦЕНТР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ
НАСЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА»**

ПРИКАЗ

от 11.02.2022

№ 26

г. Краснодар

Об утверждении положения о конфликте интересов

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утвержденными министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях реализации антикоррупционных мероприятий, проводимых государственным казенным учреждением Краснодарского края «Кубанский центр государственной поддержки населения и развития финансового рынка» (далее – Учреждение),
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов (приложение).
2. Назначить, ответственным за прием уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее – Уведомления), а также за ведение и хранение Журнала регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее - Журнал), секретаря комиссии по противодействию коррупции, заместителя начальника отдела по взаимодействию с муниципальными образованиями по реализации программных мероприятий Косьянову Т.В.
3. На период временного отсутствия заместителя начальника отдела по взаимодействию с муниципальными образованиями по реализации программных мероприятий Косьяновой Т.В. исполнение обязанностей по приему Уведомлений, ведению и хранению Журнала возложить на главного специалиста правового, кадрового обеспечения и закупок Греханина А.А.
4. Признать утратившим силу приказ от 14 февраля 2020 г. № 14 «Об утверждении положения о конфликте интересов работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский центр государственной поддержки населения и развития финансового рынка» (далее – Приказ № 14).

5. Комиссии по противодействию коррупции в Учреждении в срок до 15 марта 2022 г. уничтожить документы, необходимость хранения которых установлена Приказом № 14.

6. Начальнику общего отдела Сеницыной Л.В. организовать работу по ознакомлению работников Учреждения с настоящим приказом и приложением к нему.

7. Главному специалисту общего отдела Гайтерову О.В. разместить настоящий приказ на официальном сайте Учреждения.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя учреждения Пасишнюк Д.В.

9. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Временно исполняющий
обязанности руководителя учреждения



А.В. Якимчик

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГКУ КК «Кубанский
центр государственной поддержки
населения и развития финансового
рынка»

от 11.02.2012 № 26

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

1. Цели и задачи

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский центр государственной поддержки населения и развития финансового рынка» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утвержденных министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах.

1.2. Основной целью Положения является установление порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в связи с выполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

1.3. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых способов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.5. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые профессиональные решения.

2. Общие положения

2.1. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее

исполнение им должностных 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.

2.2. Под личной заинтересованностью работника Учреждения 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. 2.1, настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве (родителями, супругами, детьми, дедушками, бабушками, внуками, полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами) гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 2.1 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.3 Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2.4. При возникновении ситуации конфликта интересов работника Учреждения должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

3.1.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.1.3 конфиденциальность процесса уведомления о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.1.4 соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.1.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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;

4.1.3 разовое раскрытие сведений в случае возникновения ситуации конфликта интересов;

4.2. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, путем подачи уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.4. Работник Учреждения обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.

4.5. Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения у работника Учреждения подлежит обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее - Журнал регистрации уведомлений), являющегося приложением 3 к настоящему Положению.

4.6. Рассмотрение Уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения осуществляется комиссией по противодействию коррупции, созданной и осуществляющей деятельность согласно приказу Учреждения от 14 февраля 2020 г. № 11 «О создании комиссии по противодействию коррупции в государственном казенном учреждении Краснодарского края «Кубанский центр государственной поддержки населения и развития финансового рынка» (далее – Комиссия).

4.7. Приказом Учреждения из числа членов Комиссии назначается работник, ответственный за прием сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, а также за ведение и хранение Журнала регистрации уведомлений.

4.8. Информация, изложенная в Уведомлении о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, должна быть зафиксирована в Журнале регистрации уведомлений и рассмотрена на заседании Комиссии, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов или принятия решения об отсутствии конфликта интересов.

4.9. Рассмотрение представленной информации проводится Комиссией конфиденциально.

4.10. Результаты рассмотрения информации, отражённой в уведомлении о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, оформляются протоколом заседания Комиссии, содержащим решение о наличии или отсутствии конфликта интересов у работника Учреждения.

4.11. В случае, принятия решения Комиссии о том, что в ситуации, отражённой в уведомлении о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения усматривается конфликт интересов, рассматриваются способы разрешения конфликта интересов.

4.12. Предложение Комиссии о способе разрешения конфликта интересов направляется руководителю Учреждения в течение 3 (трех) рабочих дней с момента оформления протокола заседания Комиссии для определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов.

4.13. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель Учреждения в течении 5 (пяти) рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

4.14. В решении о наличии конфликта интересов описывается способ разрешения конфликта интересов.

4.15. К способам разрешения конфликта интересов относятся:

4.15.1 усиление контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;

4.15.2 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.15.3 отстранение работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;

4.15.4 временное отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.15.5 перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.15.6 ограничения доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;

4.15.7 предложения работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов;

4.15.8 добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

4.15.9 отказ работника от своего личного интереса, порождающего

конфликт с интересами организации;

4.15.10 увольнение работника из организации по инициативе работника;

4.15.11 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.

4.16. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности между руководителем Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.17. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются:

4.17.1 значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения;

4.17.2 обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияния на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей.

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

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

5. Обязанности работников Учреждения в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

5.1.1 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих членов семьи и близких родственников;

5.1.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3 раскрывать информацию о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

5.1.4 уведомлять о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

5.1.5 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

5.1.6 уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в соответствии с

Порядком уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений;

5.1.7 принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

5.1.8 уведомлять работодателя о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно.

6. Ответственность работника Учреждения

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

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

6.3. Работники Учреждения, ответственные за прием и рассмотрение информации о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками Учреждения и третьими лицами. Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием привлечения к дисциплинарной ответственности, а также для применения иных видов ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

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

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается руководителем по представлению Комиссии.

Временно исполняющий
обязанности руководителя учреждения



А.В. Якимчик

Приложение 1
к Положению о конфликте
интересов в ГКУ КК
«Кубанский центр
государственной поддержки
населения и развития
финансового рынка»

Руководителю
ГКУ КК «Кубанский центр
государственной поддержки
населения и развития финансового
рынка»

(Ф.И.О.)

от _____
(Ф.И.О., должность, телефон)

У В Е Д О М Л Е Н И Е
о возникшем конфликте интересов или о возможности его
возникновения

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Положением о конфликте интересов в ГКУ КК «Кубанский центр государственной поддержки населения и развития финансового рынка»

Я, _____
(Ф.И.О.)

занимающая должность

(наименование занимаемой должности)

Уведомляю о том, что:

1. _____
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может
привести к возникновению конфликта интересов)

2. _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может
негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3.

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

«__» _____ 20__ г.

(подпись, фамилия и инициалы)

Регистрационный номер в журнале регистраций уведомлений _____

Дата регистрации уведомления: «__» _____ 20__ г.

Данные работника, зарегистрировавшего уведомление:

(должность)

(Ф.И.О.)

(подпись)

Временно исполняющий
обязанности руководителя учреждения

 А.В. Якимчик

Приложение 2
к Положению о конфликте
интересов в ГКУ КК «Кубанский
центр государственной
поддержки населения и
развития финансового рынка»

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

Начат: "___" _____ 20__ г.

Окончен: "___" _____ 20__ г.

На "___" листах

№ п/п	Регист раци онны й номе р уведо млен ия	Дата и время регис траци и уведо млени я	Ф.И.О., должность работника подавшег о уведомлен ие	Кратко е содерж ание уведом ления	Кол ичес тво лист ов	Ф.И.О. регистр ирующ его уведом ление	Подп ись регис триру ющего о уведо млени е	Подпи сь работн ика, подав шего уведом ление	Сведени я о рассмот рени уведомл ения
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Временно исполняющий
обязанности руководителя учреждения

А.В. Якимчик