

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном автономном учреждении Республики Крым «Центр лабораторного анализа и технических измерений»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Центр лабораторного анализа и технических измерений» (далее — Учреждение) при исполнении ими трудовых обязанностей.

2. Положение разработано в соответствии с: Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Трудовым кодексом Российской Федерации; Указом Главы Республики Крым от 25.06.2025 № 172-У «О мерах по противодействию коррупции»; иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

3. Настоящее Положение распространяется на работников организаций, работодателем для которых является руководитель организации (далее — работники).

4. Для целей настоящего Положения применяются следующие термины:

«конфликт интересов» — ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;

«личная заинтересованность» — заинтересованность, которая может привести к получению доходов, иных выгод и преимуществ работником или связанными с ним лицами.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

5. Урегулирование конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

2) индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) соблюдение баланса интересов Учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Учреждением.

III. Уведомление о конфликте интересов

6. В случае возникновения или возможного возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник направляет должностному лицу Учреждения, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений (далее —

ответственное лицо), уведомление, составленное на имя руководителя Учреждения по форме согласно приложению к настоящему Положению (далее – уведомление).

7. Уведомление, поступившее ответственному лицу, регистрируется в день поступления в соответствующем журнале регистрации.

Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику, подавшему уведомление, или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

8. Ответственное лицо осуществляет предварительное рассмотрение уведомления.

В ходе предварительного рассмотрения уведомлений ответственное лицо имеет право проводить беседы с работником, направившим уведомление, получать в установленном порядке от работника письменные пояснения по изложенным в уведомлении обстоятельствам.

9. По результатам предварительного рассмотрения уведомления ответственным лицом подготавливается мотивированное заключение.

Уведомление, заключение и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения уведомления, представляются руководителю Учреждения в течение семи рабочих дней со дня поступления уведомления ответственному лицу.

10. Уведомление, заключение и другие материалы, представленные руководителю Учреждения, по его решению могут быть переданы для рассмотрения в комиссию по обеспечению соблюдения лицами, замещающими отдельные должности на основании трудового договора, ограничений и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (далее — комиссия).

11. Руководитель Учреждения по результатам рассмотрения им уведомления принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

в) признать, что работником, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

12. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «б» пункта 10 настоящего Положения, руководитель Учреждения принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, либо рекомендует работнику, направившему уведомление, принять такие меры.

13. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «в» пункта 10 настоящего Положения, руководитель Учреждения применяет к работнику конкретную меру ответственности.

14. Комиссия рассматривает уведомления и принимает по ним решения в порядке, установленном приказом организации.

15. О результатах рассмотрения уведомления и принятом решении Учреждение не позднее трёх рабочих дней уведомляет Министерство экологии и природных ресурсов Республики Крым как орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя Учреждения, а также орган Республики Крым по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

16. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов руководителем Учреждения принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 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.

17. Руководитель Учреждения в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

