

Российская Федерация
Республика Карелия
Государственное бюджетное учреждение
«Информационный туристский центр Республики Карелия»

185035 Республика Карелия г. Петрозаводск, ул. Свердлова,8, тел/факс (814-2) 76-04-40, ИНН/КПП 1001044274/100101001

П Р И К А З

«30» июня 2022 г.

№ 9

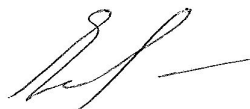
г. Петрозаводск

Об утверждении Положения о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

В соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", в целях реализации мероприятий, направленных на предотвращение и урегулирование конфликта интересов, приказываю:

1. Утвердить Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении «Информационный туристский центр Республики Карелия» (далее – Положение).
2. Главному специалисту отдела развития Пилинович Н.С. ознакомить работников с данными Положением.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



О.А. Чижикова

ПОЛОЖЕНИЕ
о мерах по предотвращению и урегулированию
конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении
«Информационный туристский центр Республики Карелия»

1. Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении «Информационный туристский центр Республики Карелия» (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 16.08.2021 года № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы», Федерального закона от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», Трудового кодекса Российской Федерации, действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации в области противодействия коррупции.

2. Положение является локальным нормативным актом государственного бюджетного учреждения «Информационный туристский центр Республики Карелия» (далее - Учреждение), основной целью которого является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими должностные обязанности, принимаемые деловые решения.

4. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

5. Все работники Учреждения (далее - работники) должны быть ознакомлены с Положением под подпись.

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

7. Знание и соблюдение работниками Положения является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

Используемые понятия и определения

Коррупция - 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.

Коррупционные проявления - действие/бездействие работников, содержащие признаки коррупции или способствующие ее совершению.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником 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 работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Контрагент - любое российское или иностранное физическое лицо, за исключением работников Учреждения, или юридическое лицо (в том числе его филиал/или представительство), с которым Учреждение вступает в договорные отношения.

Близкие родственники - лица, связанные с работником кровными или семейно-правовыми отношениями, в том числе родители, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сёстры, тёти, дяди, племянники и племянницы, дедушки, бабушки, супруги, родственники супругов, усыновители, усыновлённые.

Непосредственная подчинённость - взаимоотношение по работе, при котором предполагается наличие у руководителя права отдавать подчинённому приказы и распоряжения, а также требовать их исполнения, которые подчинённый обязан исполнять.

Подконтрольность — имеет место тогда, когда работник в силу своих должностных обязанностей обязан контролировать трудовую деятельность (исполнение должностных обязанностей) другого работника, в том числе в случаях, когда между ними нет прямого подчинения.

При рассмотрении вопроса о подконтрольности либо подчинённости одного работника другому необходимо исходить из их должностных обязанностей, установленных локальными нормативными актами и организационной структурой Учреждения.

Материальная выгода - экономическая выгода в денежной или

натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная выгода - заинтересованность работника, его близких родственников, супруга, супруги, усыновителя, усыновленных в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ. Не являются личной выгодой повышение по службе и объявление благодарности.

Иная выгода - заинтересованность работника, в предоставлении любых неправомερных преимуществ его близким родственникам, супруге, супругу, усыновителю, усыновленному или иным лицам.

Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

8. В основу работы по управлению конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

Ситуации возникновения конфликта интересов в Учреждении

9. К общим ситуациями конфликта интересов, в которых работники Учреждения могут оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, а также наиболее вероятными, в том числе являются следующие:

- за оказание услуги берёт вознаграждение, в том числе денежные средства, минуя установленный порядок в Учреждении приёма денежных средств;
- использует контакты заявителей Учреждения с целью оказания им услуг за пределами рабочего времени за вознаграждение;
- небескорыстно использует возможности заявителей, их представителей и родственников;
- получает небезвыгодные предложения от заявителей, которым он оказывает услуги, их представителей и родственников;
- рекламирует заявителям сторонние организации, с которыми у Учреждения ответствуют соответствующие соглашения, оказывающие любые платные услуги;
- рекомендует заявителям Учреждения физических лиц,

оказывающих любые платные услуги;

- 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;

- участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная его заинтересованность, финансовые или преимущественные обязательства;

- использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- иные ситуации.

Обязанности лица, ответственного за предупреждение коррупционных правонарушений в Учреждении

10. Должностным лицом, ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, назначенное приказом Учреждения ответственным за предупреждение коррупционных правонарушений в Учреждении (далее - ответственное лицо).

11. При необходимости рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении лиц, входящих в состав комиссии по противодействию коррупции в Учреждении.

12. Обязанности ответственного лица:

- обеспечение действенного функционирования комиссии по противодействию коррупции в Учреждении;

- осуществление контроля за исполнением работниками обязанности сообщать о случаях коррупционных правонарушений;

- осуществление комплекса организационных, разъяснительных и иных мероприятий по соблюдению работниками Учреждения ограничений, запретов, исполнению обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, недопущению ими поведения, которое может восприниматься окружающими как коррупционных, укрепление трудовой дисциплины, профилактика возникновения коррупционных рисков при исполнении должностных обязанностей;

- проведение тематических, информационно-методических семинаров для работников, координация деятельности и повышение профессионализма лиц, входящих в состав комиссии по противодействию коррупции в Учреждении, обобщение правоприменительной практики в сфере противодействия коррупции;

- осуществления контроля за выполнением Плана мероприятий по

противодействию коррупции в Учреждении в текущем году;

- иные мероприятия, направленные на предупреждение коррупционных правонарушений в Учреждении.

Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

13. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и др.;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- принимать активное содействие в урегулировании возникшего конфликта интересов;
- в случае возникновения потенциального и/или реального конфликта интересов незамедлительно уведомить ответственное лицо;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать ответственное лицо о случаях склонения работника (ов) к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно сообщить ответственному лицу о возможности возникновения либо о возникновении у работника (ов) конфликта интересов.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования

14. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую и/или новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов, выявленных в ходе заполнения деклараций о возможной личной заинтересованности работников, участвующих в осуществлении закупок.

15. В Учреждении установлены следующие поводы для раскрытия информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов:

- при приёме на работу кандидат обязан в письменной форме уведомить ответственное лицо о наличии реального или потенциального конфликта интересов, связанного с выполнением им должностных обязанностей, соответствующих занимаемой должности;

- при переводе на вышестоящую и/или новую должность работник обязан (незамедлительно) в письменной форме уведомить ответственное лицо в случае, если его новые должностные обязанности могут привести к ситуации, которая может быть расценена как реальный или потенциальный конфликт интересов;

- работник обязан (незамедлительно) в письменной форме уведомить ответственное лицо об изменении каких-либо обстоятельств в случае, если данные изменения могут привести к ситуации, которая может быть расценена как реальный или потенциальный конфликт интересов.

16. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Учреждения в глазах работников и иных лиц (в том числе контрагентов).

17. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в соответствии с приложением № 1.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей обязательной фиксацией в письменном виде.

18. Уведомления о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов регистрируются в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

Меры и способы разрешения конфликта интересов

19. В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.

20. С целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов поступившая информация тщательно проверяется директором Учреждения, ответственным лицом.

21. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

23. В случае если конфликт интересов имеет место, то специально созданная комиссия по противодействию коррупции в Учреждении может использовать следующие способы разрешения:

- ограничение доступа работника к документам и информации, которые затрагивают или могут затрагивать личные интересы работника, его близких родственников;

- добровольный отказ работника 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 должностных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с его должностными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с возникшим конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе самого 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.

24. Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

25. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры используются только в том случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

26. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

Ответственность работников

28. В сферу персональной ответственности каждого работника Учреждения входит обязанность ознакомления с требованиями Положения.

29. Соблюдение требований Положения является непременной обязанностью каждого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

30. Ответственное лицо, ответственное за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, а также лица, входящие в состав комиссии по противодействию коррупции в Учреждении, 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 могут стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания.

31. Несоблюдение требований Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в случаях, установленных

действующим законодательством.

32. В отдельных случаях несоблюдение требований Положения может повлечь за собой привлечение работника к административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

33. Руководство Учреждения, руководители всех уровней обязаны подавать работникам, гражданам (заявителям) и юридическим лицам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению о мерах по предотвращению и урегулированию
конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении
«Информационный туристский центр Республики Карелия»

Кому _____
(ФИО ответственного лица за
предупреждение коррупционных
правонарушений в Учреждении)

ОТ _____
(ФИО, должность работника,
наименование структурного подразделения, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов

В соответствии с Положением о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении «Информационный туристский центр республики Карелия» уведомляю о том, что:

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

(дата написания заявления)

(подпись)

(фамилия, инициалы)