

Приложение № 3
УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУ РК «Карельский ресурсный центр»
от 09 октября 2025 года № 32-о/д



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
в Государственном бюджетном учреждении Республики Карелия
«Карельский ресурсный центр развития социальных технологий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении Республики Карелия «Карельский ресурсный центр развития социальных технологий» (далее – Положение) разработано во исполнение положений Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Республики Карелия в сфере противодействия коррупции.

1.2. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Карельский ресурсный центр развития социальных технологий» (далее – Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- конфликт интересов – 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) (ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

- личная заинтересованность работника – 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 части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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 части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (ч. 2 ст. 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

1.5. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, и распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется в соответствии с принципами:

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

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

3.1. Работники Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязаны:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работники Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

4. Порядок раскрытия сведений о конфликте интересов (уведомлении) и порядок его урегулирования

4.1. Для раскрытия сведений о конфликте интересов (уведомлении) работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов (уведомление) осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление) подается в соответствии с рекомендуемым образцом (формой), приведенным в Приложении № 8 к приказу ГБУ РК «Карельский ресурсный центр» от 15 января 2024 года № 07-о/д.

4.4. Директор Учреждения рассматривает уведомление в течение 3 (трех) рабочих дней, и передает его для дальнейшего рассмотрения в Комиссию по противодействию коррупции Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Карельский ресурсный центр»

развития социальных технологий» (далее – Комиссия по противодействию коррупции), деятельность которой регламентируется на основании Положения, утвержденного приказом ГБУ РК «Карельский ресурсный центр» от 15 января 2024 года № 07-о/д.

4.5. Уведомление рассматривается Комиссией по противодействию коррупции, которая осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления (заключение) и по итогам рассмотрения принимает меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. В итоге оценки и анализа информации, содержащейся в уведомлении, Комиссия по противодействию коррупции может прийти к следующим выводам:

4.7.1. об отсутствии признаков конфликта интересов;

4.7.2. о наличии признаков конфликта интересов и мерах по его предотвращению (урегулированию);

4.7.3. об организации проверки по установлению наличия конфликта интересов.

4.8. Комиссия по противодействию коррупции может использовать различные способы предотвращения (урегулирования) конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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

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

4.11. Порядок уведомления работниками Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов регламентирован на основании Положения, утвержденного приказом ГБУ РК «Карельский ресурсный центр» от 15 января 2024 года № 07-о/д.

5. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения

5.1. За несоблюдение настоящего Положения работник Учреждения может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Заключительные положения

6.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Учреждения.

6.2. Все изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся путем издания приказа директора Учреждения.