

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«КОМИТЕТ ПО ЛЕСУ»**

ПРИКАЗ

от «30» 12 2020 г.

№ 165

пгт. Афипский

**Об утверждении положения о конфликте интересов в
государственном казенном учреждении
Краснодарского края «Комитет по лесу»**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом президента Российской Федерации от 02.04.2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», методическим рекомендациям по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты от 08.11.2013 года приказываю:

1. Утвердить «Положение о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Краснодарского края «Комитет по лесу».
2. Организовать телефон «горячей линии» (телефон доверия) по фактам коррупции по круглосуточному номеру 8(861-66) 3-41-09 с регистрацией в «Журнале обращений граждан на телефон горячей линии».
3. Завести журнал обращений граждан на телефон горячей линии.
4. Настоящий приказ разместить на официальном сайте министерства природных ресурсов Краснодарского края в разделе ГКУ КК «Комитет по лесу».
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель
ГКУ КК «Комитет по лесу»



В.А.Герш

Утверждаю
Руководитель
ГКУ КК «Комитет по
В...

Положение

О конфликте интересов сотрудников

государственного казенного учреждения Краснодарского края

«Комитет по лесу»

пгт.Афипский

2020г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов сотрудников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Комитет по лесу» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.02.1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013г., в целях определения системы мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач государственного казенного учреждения Краснодарского края «Комитет по лесу» (далее - Учреждение).

1.2. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Действие Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству и срочному трудовому договору.

1.4. Содержание Положения доводится до сведения всех сотрудников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение 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 и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт (выявлен) сотрудником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Обязанности сотрудника Учреждения в связи с раскрытием (выявлением) и урегулированием конфликта интересов

3.1. Сотрудник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей должен:

- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- не разглашать и не использовать в личных целях информацию, ставшую известной в связи с выполнением трудовых обязанностей, в целях получения выгоды или

конкурентных преимуществ при совершении сделок как для себя, так и для другого лица, с которым связана личная заинтересованность;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4. Порядок раскрытия (выявления) конфликта

4.1. Ответственным за прием и регистрацию сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за проведение в жизнь положений Антикоррупционной политики, соблюдению этики и служебного поведения в Учреждении (далее - Ответственный).

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в п.4.2. сообщение Ответственный регистрирует в Журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности (Приложение №2 к настоящему Положению)

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

5.1. Сотрудники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в учреждении (Приложение №3 к настоящему Положению).

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

- ограничение доступа сотрудника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы

- добровольный отказ сотрудника Учреждения 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 сотрудника Учреждения;

- перевод сотрудника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ сотрудника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение сотрудника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

- иные способы в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса сотрудника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. Ответственность сотрудников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную и гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к сотруднику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
 - выговор;
 - увольнение,
- в том числе:

✓ в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (пп. «в», п.6, ч.1, ст.81 ТК РФ);

✓ в случае совершения виновных действий работников, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7, ч.1 ст.81 ТК РФ);

✓ по основанию, предусмотренному пунктом 7.1. части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

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

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

Приложение №1
к Положению о конфликте
интересов сотрудников
ГКУ КК «Комитет по лесу»

(наименование должности, Ф.И.О руководителя Учреждения)

(фамилия, имя, отчество сотрудника Учреждения, контактный телефон)

**Сообщение
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит
или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо направившее сообщение _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо принявшее сообщение _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____.

Приложение №2
к Положению о конфликте
интересов сотрудников
ГКУ КК «Комитет по лесу»

№ п/п	Дата регистрации сообщения	ФИО, Должностного лица представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	ФИО, Должностного лица принявшего заявление	Подпись лица принявшего заявление	Отметка о передачи материалов по сделке для рассмотрения в Министерство МПР
1							
2							
3							

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в Учреждении

Ситуация №1. Заинтересованность в совершении Учреждением сделки.

Пример: *Руководитель Учреждения, сотрудник Учреждения, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:*

- ✓ являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- ✓ состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе сделок:

- ✓ заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого учреждения;

- ✓ если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

- оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности в Министерство природных ресурсов Краснодарского края;

- сделка должна быть одобрена Министерством природных ресурсов Краснодарского края.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

Ситуация №2. *Руководитель учреждения, сотрудник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.*

Пример 1. Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного сотрудника учреждения.

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

✓ добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность сотрудника учреждения;

✓ сообщить в письменной форме директору учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

Пример 2. Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность директора учреждения.

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

✓ добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения;

✓ сообщить в письменной форме министру природных ресурсов КК о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

✓ решение вопроса об отстранении руководителя учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается министром природных ресурсов Краснодарского края.

Ситуация №3. *Сотрудник 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, начальником отдела является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника учреждения.*

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

✓ сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения в этом случае сообщает о своей заинтересованности министру природных ресурсов Краснодарского края);

✓ руководитель может принять одно из решений:

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

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;

✓ руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения министром природных ресурсов КК.

Ситуация 4. *Сотрудник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого сотрудника, обладает исключительными правами.*

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

✓ сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения в этом случае сообщает о своей личной заинтересованности министру природных ресурсов КК);

✓ руководитель может принять одно из решений:

- об отстранении сотрудника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого сотрудника, обладает исключительными правами;

- о переводе сотрудника на другую должность;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;

✓ руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения министром природных ресурсов РК.

Ситуация №5. *Сотрудник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого сотрудника, владеет ценными бумагами организациями, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения.*

Пример. Сотрудник учреждения имеет отношения к принятию решений об инвестировании средств учреждения. Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат такому сотруднику.

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

✓ сотруднику учреждения рекомендуется передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части второй Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их;

✓ сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения в этом случае сообщает о своей личной заинтересованности министру природных ресурсов РК);

✓ руководитель учреждения может принять одно из решений:

- о временном отстранении сотрудника учреждения от исполнения обязанностей по инвестированию средств учреждения в организацию, ценные бумаги которой принадлежат сотруднику учреждения, его родственнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность такого сотрудника;

- о переводе такого сотрудника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;

✓ руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения министром природных ресурсов РК.

Ситуация №6. *Сотрудник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого сотрудника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у учреждения сложились (скапливаются) деловые отношения.*

Пример. Сотрудник учреждения имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого сотрудника входит участие в принятии решений о привлечении учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов учреждения.

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

✓ сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме директору учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор учреждения в этом случае сообщает о своей личной заинтересованности министру культуры и архивного дела РИ);

✓ директор учреждения может принять одно из решений:

- об оказании помощи сотруднику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

- об отстранении сотрудника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии о привлечении заемных денежных средств учреждением из

организации, пред которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого сотрудника учреждения, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- о переводе такого сотрудника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;

- ✓ директор учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения министром культуры и архивного дела РИ.

Ситуация №7. *Сотрудник учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед сотрудником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.*

Пример. Перед сотрудником учреждения другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую сотрудник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия сотрудника учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

- ✓ сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме директору учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения в этом случае сообщает о своей личной заинтересованности министру природных ресурсов КК);

- ✓ руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении сотрудника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким сотрудником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения.

Ситуация №8. *Сотрудник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.*

Пример. Сотрудник учреждения, в чьи трудовые обязанности выходит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком учреждения.

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

- ✓ сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- ✓ руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать сотруднику отказаться от получаемых благ или услуг;

- о временном отстранении сотрудника учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения.

Ситуация №9. *Сотрудник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного сотрудника учреждения, в отношении которого указанный сотрудник выполняет контрольные функции.*

Пример. Сотрудник учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия сотрудника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

- ✓ установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;
- ✓ сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор учреждения в этом случае сообщает о своей личной заинтересованности министру природных ресурсов КК);
- ✓ руководитель учреждения может принять одно из решений:
 - рекомендовать сотруднику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
 - об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;
- ✓ руководитель учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;
- ✓ руководитель учреждения и подчиненному ему сотруднику учреждения следует разъяснять положения законодательств об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Ситуация №10. *Сотрудник учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.*

Пример. Организация, заинтересованная в заключении договора с учреждением, предлагает трудоустройство сотруднику учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность сотрудника учреждения.

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

- ✓ сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения в этом случае сообщаем о своей личной заинтересованности министру природных ресурсов КК);
- ✓ руководитель учреждения может принять решение об отстранении сотрудника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- ✓ руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации министром природных ресурсов КК.

Ситуация №11. *Руководитель учреждения, сотрудник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность.*

Возможные способы предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов:

- установление правил корпоративного поведения, запрещающих разглашение или использование в личных целях информации, ставшей известной в связи с выполнением лицом своих трудовых обязанностей.