

Приложение № 1  
к приказу ОГКУ «Аппарат  
Общественной палаты  
Челябинской области»

от 11.09.2024 № 14-П

## ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов в областном государственном казенном учреждении «Аппарат  
Общественной палаты Челябинской области»

1. Настоящее Положение определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников областного государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Челябинской области» (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей.

3. Под личной заинтересованностью 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) работником Учреждения, 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 работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

5. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

в) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

6. Работники Учреждения обязаны:

а) при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами Учреждения, без учета своей прямой или косвенной личной заинтересованности;

б) оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;

в) полностью инициативно раскрывать потенциальный (реальный) конфликт интересов;

г) инициативно содействовать урегулированию потенциального (реального) конфликта интересов.

7. В Учреждении устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов работников:

а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

г) раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

8. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

9. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является секретарь комиссии по урегулированию конфликта интересов.

10. Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией Учреждения по урегулированию конфликта интересов в соответствии с Положением о комиссии.

11. По результатам проверки поступившей информации устанавливается, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

13. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

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

б) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

д) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

е) отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

ж) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

з) увольнение работника по инициативе руководителя Учреждения за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ~~несадающееся~~ неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

14. 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.

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