

Приложение  
**УТВЕРЖДЕНО** приказом  
ГКУ РК «Полк Народного  
ополчения Республики Крым»  
от 05 ноября 2020 года № 375

**Положение**  
**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**  
**в Государственном казенном учреждении Республики Крым**  
**«Крымский республиканский штаб Народного ополчения –**  
**народной дружины Республики Крым»**

**I. Общие положения**

1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном казенном учреждении Республики Крым «Крымский республиканский штаб Народного ополчения – народной дружины Республики Крым» (далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Республики Крым от 22 июля 2014 года № 36-ЗРК «О противодействии коррупции в Республике Крым», Указа Главы Республики Крым от 27 февраля 2015 года № 54-У «О мерах по противодействию коррупции в Республике Крым».

Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымский республиканский штаб Народного ополчения – народной дружины Республики Крым» (далее – Учреждение), в ходе исполнения должностных обязанностей.

2. Для целей настоящего Положения под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных обязанностей.

## **II. Принципы урегулирования конфликта интересов**

3. 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) индивидуальность рассмотрения каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

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

4) соблюдение баланса интересов Учреждения и её 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. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов**

4. 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 1 к настоящему Положению (далее — уведомление).

5. Уведомление, поступившее ответственному лицу, регистрируется в день поступления в соответствующем журнале регистрации и учета уведомлений (см. Приложение 2).

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

6. Ответственное лицо осуществляет предварительное рассмотрение уведомления.

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

7. 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 течении семи рабочих дней со дня поступления уведомления ответственному лицу.

8. Уведомление, заключение и другие материалы, представленные руководителю Учреждения, по его решению могут быть переданы для рассмотрения в комиссию по противодействию коррупции в Учреждении (далее – комиссия).

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

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

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

в) признать, что работником, направившем уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов;

10. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «б» пункта 9 настоящего Положения, руководитель Учреждения принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, либо рекомендует работнику, направившему уведомление, принять такие меры.

11. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «в» пункта 9 настоящего Положения, руководитель Учреждения применяет к работнику конкретную меру ответственности.

12. Комиссия рассматривает уведомления и принимает по ним решения в порядке, установленном приказом Учреждения.

13. О результатах рассмотрения уведомления и принятом решении Учреждение не позднее трёх рабочих дней уведомляет Службу по мобилизационной работе и территориальной обороне Республики Крым.

#### **IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта Интересов**

14. Для предотвращения и урегулирования конфликта интересов руководителем Учреждения принимаются следующие меры:

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

– отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношения к его личным (частным) интересам;

– пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

– временное отстранение работника от должности;

– перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

– отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

– увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Помощник начальника учреждения



М.Н. Старателев

Начальник правового отдела



З.Б. Минина

Приложение 1  
к «Положению о предотвращении  
и урегулировании конфликта интересов  
в Государственном казенном учреждении  
Республики Крым  
«Крымский республиканский штаб  
Народного ополчения – народной дружины  
Республики Крым»

Начальнику (командиру Полка)  
ГКУ РК «Полк Народного ополчения  
Республики Крым»

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. руководителя)

ОТ \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., работника, должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

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

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при  
исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести  
к конфликту интересов (нужное подчеркнуть)

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной  
заинтересованности:

\_\_\_\_\_  
Трудовые обязанности, на надлежащее исполнение которых влияет или  
может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_  
Предполагаемые меры по предотвращению или урегулированию  
конфликта интересов (заполняется при наличии у работника учреждения  
предложений по предотвращению или урегулированию конфликта  
интересов): \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., работника направившего уведомление)

Приложение 2  
к «Положению о предотвращении  
и урегулировании конфликта интересов  
в Государственном казенном учреждении  
Республики Крым  
«Крымский республиканский штаб  
Народного ополчения – народной дружины  
Республики Крым»

**ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ И УЧЁТА УВЕДОМЛЕНИЙ**  
поступивших от работников Государственного казенного учреждения  
Республики Крым «Крымский республиканский штаб Народного ополчения  
– народной дружины Республики Крым»  
о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых  
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту  
интересов

№ п/п	№ уведомления, дата регистрации	Ф.И.О., должность работника, направившего уведомление	Ответственное лицо	Примечание

Государственное казённое учреждение Республики Крым «Крымский республиканский штаб Народного ополчения – народной дружины Республики Крым»

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

К проекту положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном казенном учреждении Республики Крым «Крымский республиканский штаб Народного ополчения – народной дружины Республики Крым»

(название локального нормативного акта)

ИСПОЛНИТЕЛИ:

Помощник начальника Учреждения Старателев М.Н.  
(должность) (Фамилия И.О.)

Начальник правового отдела Минина З.Б.  
(должность) (Фамилия И.О.)

СОГЛАСОВАНО:

Мехальник отдела кадров Стр. В.И. Крашова  
(должность) (Фамилия И.О.)

Врио начальника ОДОКДНП Чернецов С.А.  
(должность) (Фамилия И.О.)

Зам. начальника (кадровый отдел) по кадрам ДНД Чернецов С.А.  
(должность) (Фамилия И.О.)

Нач. правового отдела Минина З.Б.  
(должность) (Фамилия И.О.)

(должность) (Фамилия И.О.)

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### к проекту положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном казенном учреждении Республики Крым «Крымский республиканский штаб Народного ополчения – народной дружины Республики Крым»

Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения, в ходе исполнения должностных обязанностей.

Конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Личная заинтересованность - материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных обязанностей.

**Принципы** урегулирования конфликта интересов:

- 1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
- 2) индивидуальность рассмотрения каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- 4) соблюдение баланса интересов Учреждения и её 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.

**Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов осуществляется** должностным лицом ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений путем рассмотрения соответствующего уведомления, зарегистрированного в день поступления в журнале.

Ответственное лицо осуществляет предварительное рассмотрение уведомления.

В ходе предварительного рассмотрения уведомления, ответственное лицо по результатам предварительного рассмотрения уведомления, готовит мотивированное заключение.

Уведомление, заключение и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения уведомления, представляются руководителю Учреждения в течении 7 рабочих дней со дня поступления уведомления ответственному лицу.

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

- а) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившем уведомление, конфликт интересов отсутствует;
- б) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившем уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;
- в) признать, что работником, направившем уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов;

О результатах рассмотрения уведомления и принятом решении Учреждение не позднее трёх рабочих дней уведомляет Службу по мобилизационной работе и территориальной обороне Республики Крым.

**Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:**

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



– отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношения к его личным (частным) интересам;

– пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

– временное отстранение работника от должности;

– перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

– отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

– увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Помощник начальника учреждения



М.Н. Старателев