

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОБЛАСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ОХРАНЕ И РАЦИОНАЛЬНОМУ
ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЖИВОТНОГО МИРА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ»
ОГБУ «ОБЛОХОТУПРАВЛЕНИЕ»**

«28» 04 2025

ПРИКАЗ

№ 51

Об утверждении Положения
«О порядке реагирования на факты возникновения
личной заинтересованности
у работников ОГБУ «Облохотуправление» в случае
работы в одной организации родственников (свойственников)

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации целей Устава и задач ОГБУ «Облохотуправление»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О порядке реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников ОГБУ «Облохотуправление» в случае работы в одной организации родственников (свойственников) согласно приложению № 1 к приказу.

1. Документоведу обеспечить ознакомление сотрудников ОГБУ «Облохотуправление» с настоящим Приказом.

2. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

И.о. директора



С.С. Золотухин

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников ОГБУ «Облохотуправление» в случае работы в одной организации родственников (свойственников)»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение «О порядке реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников ОГБУ «Облохотуправление» в случае работы в одной организации родственников (свойственников)» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации целей Устава и задач ОГБУ «Облохотуправление»

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

1.3. Под конфликтом интересов понимается 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.

1.4. 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 и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами. Свойственники в семейном праве — это люди, связанные отношениями, которые возникают из брачного союза одного из родственников; это отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов, например: свекр (свекровь), тесть (теща), зять, сноха (невестка), мачеха, отчим, пасынок, падчерица, золовка, шурин, свояк (сваячица)). Перечень лиц, состоящих в близком родстве и (свойстве) указан в Семейном Кодексе РФ и в ст.10 Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения в том числе выполняющих работу по совместительству

2. Правовое регулирование приема на работу родственников (свойственников)

2.1. Нормативно-правовой запрет на прием на работу в учреждение лиц, являющихся между собой родственниками (свойственниками) отсутствует.

2.2. Прием на работу родственников не запрещен действующим законодательством, в связи с чем является правомерным.

2.3. Согласно ст.64 Трудового Кодекса РФ факт наличия родства (свойства) с уже работающим сотрудником не может являться основанием для отказа в приеме на работу, т.к. отказ может считаться необоснованным по признакам, не связанным с деловыми качествами работника.

2.4. При приеме на работу предусматривается устное обязательное указание работником сведений о составе своей семьи и письменное уведомление работодателя о наличии у него отношений родства (свойства) с другим работником учреждения.

2.5. В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в силу рекомендаций Верховного суда по использованию в своей работе силы прецедента (т.е. решения высшего судебного органа по определённому делу, которое в дальнейшем является обязательным для судов при разрешении аналогичных дел), учреждением установлены требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между родственниками (свойственниками):

2.5.1. При приеме на работу необходимо, в первую очередь, обратить внимание на должность, на которую принимается гражданин, а также на то, в чем подчинении по структуре учреждения она находится. Если родственники (свойственники) будут трудиться в разных подразделениях, какое-либо подчинение между ними отсутствует, контролирующие функции исключены, то принятие дополнительных мер не требуется.

2.5.2. Если гражданин поступает на должность, связанную с подчинением или руководством в отношении работника, находящегося с ним в отношениях родства (свойства), то целесообразно рассмотреть возможность изменения подчиненности подразделений или замещения одним из них другой должности, что исключит наличие у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей. В целях предотвращения коррупционных правонарушений желательно исключить подконтрольность (подчиненность) одного родственника (свойственника) другому, либо соответствующие полномочия передать иному сотруднику.

2.5.3. В случае невозможности исключить подчиненность (подконтрольность) сотрудников, являющихся родственниками (свойственниками), необходимо передать отдельные полномочия лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника) другому сотруднику, о чем директор учреждения издает приказ.

Если данные меры невозможны или крайне нецелесообразны, то родственники (свойственники) должны письменно подтвердить отказ от какой-либо выгоды, личной заинтересованности, связанной с осуществлением полномочий в отношении друг друга. За действительностью исполнения отказа директор учреждения устанавливает личный дополнительный контроль.

2.6. Согласно нормам Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», личная заинтересованность однозначно возникает в случае прямого непосредственного подчинения лица работнику, с которым он находится в отношениях родства (свойства). Личная заинтересованность родственников (свойственников) может проявляться, например, в попустительстве при ненадлежащем выполнении работником своих обязанностей, отсутствии на рабочем месте в рабочее время, необоснованном включении в списки кандидатов на поощрение, премирование, продвижение по карьерной лестнице. Также личная заинтересованность может иметь место при опосредованном подчинении одного родственника (свойственника) другому, что неблагоприятно влияет на качество выполняемой работы.

2.7. О возникновении личной заинтересованности работнику необходимо письменно уведомить директора учреждения.

2.8. По итогам рассмотрения уведомления директор учреждения должен принять меры по урегулированию конфликта интересов.

2.9. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ОГБУ «Облохотуправление» осуществляется на основании следующих основных принципов:

- 1) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 2) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 3) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 4) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- 5) соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 6) защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником

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

3.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности; - 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;
- при неустранимом конфликте интересов заявить самоотвод от должности с обоснованием причин.

3.2. Работник ОГБУ «Облохотуправление» при выполнении своих обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных локальными нормативными актами ОГБУ «Облохоуправление».

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора ОГБУ «Облохотуправление».

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора 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 пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника ОГБУ «Облохотуправление» передается должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в Журнале регистрации сообщений работников учреждения 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.

4.5. Уведомить о конфликте интересов работник должен сразу, как только ему стало об этом известно.

4.6. По итогу рассмотрения уведомления может быть вынесено одно из решений:

- конфликт интересов есть или есть риск его возникновения — тогда работодатель рекомендует меры по его недопущению;
- конфликта интересов нет — тогда сотрудник может исполнять свои обязанности дальше;
- работник не соблюдал требования об урегулировании — тогда к нему должны быть применены меры ответственности

5. Способы урегулирования конфликта интересов

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника ОГБУ «Облохотуправление» 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 учреждения;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОГБУ «Облохотуправление»;
- увольнение работника учреждения по основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ;
- иные способы в соответствии с действующим законодательством.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес не будет реализован в ущерб интересам ОГБУ «Облохотуправление».

6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 Трудового Кодекса РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение, в том числе: 7 - 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 (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ);- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ);- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ (непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является) в случаях, когда виновные действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;- другие основания, предусмотренные действующим законодательством.

6.3. Заинтересованное лицо несет перед ОГБУ «Облохотуправлением» ответственность в размере убытков, причиненных им учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед ОГБУ «Облохотуправлением» является солидарной.

6.4. В случаях, не предусмотренных настоящим Положением, должностные лица и работники учреждения руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом учреждения и другими локальными нормативными актами ОГБУ «Облохотуправление»

6.5. Положение, с момента вступления в юридическую силу, действует до его отмены или принятия новой редакции настоящего Положения.

И.о. директору
ОГБУ «Облохотуправление»
С.С. Золотухину

От _____

**Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных 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: _____

Должностные 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 ____
(подпись) (Ф.И.О.)

Лицо, принявшее сообщение:

_____ « ____ » _____ 20 ____
(подпись) (Ф.И.О.)

Регистрационный номер в Журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности _____

Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата	Ф.И.О., должность лица, представившего уведомление	Содержание заинтересованности лица Сделка (иное действие)	Сделка (иное действие) в совершении которой имеется заинтересован	Ф.И.О., должность лица, принявшего уведомление,	Отметка о передаче материалов пс сделке работодателю
1	2	3	4	5	6	7