



ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
"ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТОРГОВЛИ"

ПРИКАЗ

от 03.08.2020

№ 43

г. Краснодар

**О внесении изменений в приказ
ГКУ КК "Центр развития торговли" от 6 мая 2019 г. № 6
"Об утверждении локально – нормативных актов,
регулирующих вопросы противодействия коррупции"**

В целях совершенствования деятельности по выявлению и урегулированию конфликта интересов в ГКУ КК "Центр развития торговли", в соответствии с методическими рекомендациями по проведению в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах и иных организациях, осуществляющих закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг, отдельными видами юридических лиц", работы, направленной на выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих, работников при осуществлении таких закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов, приказываю:

1. Внести в приказ ГКУ КК "Центр развития торговли" от 6 мая 2019 г. № 6 "Об утверждении локально – нормативных актов, регулирующих вопросы противодействия коррупции" изменение, изложив приложение 2 в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.
2. Определить ответственным лицом за предупреждение коррупции при осуществлении закупок в Учреждении ведущего специалиста отдела качества и экспертизы товара Мелень Анастасию Евгеньевну.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Приказ вступает в силу с момента его подписания.

Временно исполняющий
обязанности директора

Т.В. Матюшенко

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом государственного
казеного учреждения
Краснодарского края
"Центр развития торговли"
от 03.08.2020 № 43

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов государственного казенного учреждения Краснодарского края "Центр развития торговли"

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение о конфликте интересов (далее – Положение) – это внутренний документ государственного казенного учреждения Краснодарского края "Центр развития торговли" (далее – Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, в том числе при осуществлении закупочной деятельности для обеспечения нужд Учреждения.

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

Положение устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Под заинтересованными лицами понимаются:

директор Учреждения;
работники, действующие на основании трудового договора.

II. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Декларанты Учреждения – директор/работники Учреждения, занимающие должности согласно перечню должностей, подлежащих декларированию сведений о конфликте интересов (приложение 1) и работники Учреждения, в обязанности которых входит осуществление государственных закупок для обеспечения нужд Учреждения, в том числе подготовка технических заданий (приложение 2).

Члены семьи или/и лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с директором/работником – родители, супруги, дети, братья, сестры, директора/работника Учреждения.

Предконфликтная ситуация – ситуация, при которой у директора/работников Учреждения при осуществлении ими своей трудовой и/или профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

Урегулирование конфликта интересов – процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.

Личная заинтересованность – 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) лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (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.

Материальная выгода – экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная выгода – выгода, не являющаяся материальной выгода, выразившаяся в достижении работником/директором очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

Субъекты конфликта интересов – работники/директор Учреждения.

III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

IV. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей 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.

V. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов может принимать множество различных форм, примерный перечень ситуаций конфликта интересов указан в приложении 3 к настоящему Положению, который не является исчерпывающим.

VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ

В Учреждении устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

раскрытие сведений (декларирование) о конфликте интересов при приеме на работу;

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

разовое раскрытие сведений (уведомление) по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

раскрытие сведений о конфликте интересов путём заполнения декларации о конфликте интересов ежегодно от даты заполнения предыдущей.

Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Учреждения.

Так же работник обязан незамедлительно уведомить директора Учреждения или уполномоченное лицо обо всех случаях обращения к нему каких – либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по формам согласно приложениям № 4, 5, 6.

Раскрытие конфликта интересов осуществляется путем направления уведомления на имя директора Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению.

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

Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении (далее – Ответственное лицо), ведет прием, регистрацию поступивших уведомлений в течение одного дня с момента поступления в журнале регистрации уведомлений, который должен быть прошит, пронумерован заверен печатью, по форме согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Для работников Учреждения, перечень должностей которых перечислен в Приложении 1, организуется обязательное заполнение типовой Декларации конфликта интересов, приведенной в приложении 5 к настоящему Положению, при назначении на должность и ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным. Если последний день срока представления приходится на нерабочий день, то сведения представляются в последний рабочий день. Сведения могут быть представлены работником в любое время, начиная с 1 апреля года, следующего за отчетным.

Для работников Учреждения, участвующих в осуществлении закупок для нужд Учреждения, перечень должностей которых перечислен в Приложении 2, распространяется требование об обязательном заполнении Декларации о возможной личной заинтересованности, приведенной в приложении 6 к настоящему Положению, ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, а в случае, если им при осуществлении закупочной деятельности стало известно о наличии признаков конфликта интересов, незамедлительно сообщают Ответственному лицу информацию о возникшем или потенциальном конфликте интересов.

Если последний день срока представления приходится на нерабочий день, то сведения представляются в последний рабочий день. Сведения могут быть представлены работником в любое время, начиная с 1 апреля года, следующего за отчетным.

Учреждение рассматривает представленные сведения и осуществляет урегулирование конфликта интересов конфиденциально.

Предварительное рассмотрение представленных деклараций осуществляется Ответственным лицом при необходимости с участием специалиста по организации кадрового делопроизводства или комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Учреждении. По результатам проверки поступившей информации директором Учреждения должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы

урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

VII. СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

В Учреждении принимаются меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями действующего законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Учреждении (приложение № 6).

В Учреждении применяются следующие способы разрешения 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 должностных обязанностей работника;

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

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 Учреждения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

иные способы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

VIII. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Такие лица назначаются приказом директора Учреждения.

Полученная информация доводится до комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Учреждении (далее – комиссия), председатель которой назначает срок ее рассмотрения в трехдневный срок со дня поступления информации.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать десять рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который носит рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с требованиями законодательства.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

Временно исполняющий
обязанности директора

Т.В. Матюшенко

Приложение 1

к Положению о конфликте интересов
государственного казенного
учреждения Краснодарского края
"Центр развития торговли"

ПЕРЕЧЕНЬ должностей, подлежащих декларированию сведений о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Краснодарского края "Центр развития торговли"

1. Директор ГКУ КК "Центр развития торговли";
2. Заместитель директора ГКУ КК "Центр развития торговли";
3. Главный бухгалтер ГКУ КК "Центр развития торговли";
4. Начальник отдела ГКУ КК "Центр развития торговли";
5. Главный специалист отдела организации выставок и ярмарочных мероприятий ГКУ КК "Центр развития торговли" (контрактный управляющий).

Временно исполняющий
обязанности директора

Т.В. Матюшенко

Приложение 2

к Положению о конфликте интересов
государственного казенного
учреждения Краснодарского края
"Центр развития торговли"

ПЕРЕЧЕНЬ **работников, участвующих в осуществлении закупок** **для обеспечения нужд государственного казенного учреждения** **Краснодарского края "Центр развития торговли"**

1. Директор ГКУ КК "Центр развития торговли" (в его отсутствие заместитель директора);
2. Главный специалист отдела организации выставок и ярмарочных мероприятий ГКУ КК "Центр развития торговли" (контрактный управляющий);
3. Члены единой комиссии по осуществлению закупок ГКУ КК "Центр развития торговли";
4. Работники, участвующие в описании объекта закупки;
5. Работники, проводящие экспертизу поставленных товаров, выполненных работ, оказанных услуг, предусмотренную государственными контрактами.

Временно исполняющий
обязанности директора

Т.В. Матюшенко

Приложение 3

к Положению о конфликте интересов
государственного казенного
учреждения Краснодарского края
"Центр развития торговли"

ПЕРЕЧЕНЬ типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в ГКУ КК "Центр развития торговли"

Ситуация 1. Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

Директор (заместитель директора) учреждения, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое 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 (исполнителями) товаров (услуг) для учреждения, могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

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

1) 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;

2) 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:

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. Директор или работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;

2) сообщить в письменной форме директору учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) директор учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

Ситуация 3. Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков (исполнителей) в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме директору учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю учредителя учреждения);

2) директор учреждения может принять одно из решений:

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

о переводе такого работника учреждения на иную должность;

об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

3) директор учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Ситуация 4. Работник 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 работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме директору учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2) директор учреждения может принять одно из решений:

об отстранении работника 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 работника, обладает исключительными правами;

о переводе работника учреждения на иную должность;

об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Ситуация 5. Работник учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

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

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме директору учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) директор учреждения может принять одно из решений:

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

об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

3) директор учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Ситуация 6. Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.

Пример: работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ или услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары, работы, услуги организации, которая является поставщиком (исполнителем) учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме директору учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) директор учреждения может принять одно из решений:

рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

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

об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.

Ситуация 7. Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

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

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме директору учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) директор учреждения может принять одно из решений:

рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.

4) директору учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) директору учреждения и подчиненному ему работнику учреждения следует разъяснить положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Ситуация 8. Работник 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 личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

Временно исполняющий
обязанности директора

Т.В. Матюшенко

Приложение 4

к Положению о конфликте интересов
государственного казенного
учреждения Краснодарского края
"Центр развития торговли"

Директору
ГКУ КК "Центр развития торговли"

(Ф.И.О.)
от _____
(Ф.И.О., замещаемая должность работника)

(контактный телефон)

Уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Уведомляю о том, что:

1. _____
(описание ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника организации при исполнении должностных обязанностей приводит или может привести к конфликту интересов)
2. _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3. _____
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

4. _____
(дополнительные сведения)

"__" 20__ г. _____
(подпись) _____
(расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале
регистрации уведомлений о возникновении
личной заинтересованности, которая приводит или
может привести к конфликту интересов _____

Дата регистрации уведомления

"__" 20__ г.

(фамилия, имя, отчество (при наличии), должность и подпись лица,
зарегистрировавшего уведомление)

Приложение 5

к Положению о конфликте интересов
государственного казенного
учреждения Краснодарского края
"Центр развития торговли"

ДЕКЛАРАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Настоящая Декларация содержит два раздела.

Первый раздел заполняются работником.

Второй раздел заполняется его непосредственным руководителем.

Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке руководителем в установленном порядке.

Настоящий документ после заполнения носит строго конфиденциальный характер и предназначен исключительно для внутреннего пользования. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с установленной процедурой.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с "Положением об антикоррупционной политике государственного казенного учреждения Краснодарского края "Центр развития торговли", "Кодексом этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения Краснодарского края "Центр развития торговли", "Положением о конфликте интересов государственного казенного учреждения Краснодарского края "Центр развития торговли".

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с по

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

Вопрос	Ответ ("да" или "нет")
1. Внешние интересы или активы 1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:	
1.1. В активах ГКУ КК "Центр развития торговли"?	
1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с ГКУ КК "Центр развития торговли" (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?	
1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с ГКУ КК "Центр развития торговли" или ведет с ней переговоры?	
1.4. В деятельности компании – конкурента или физического лица – конкурента ГКУ КК "Центр развития торговли"?	
1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ГКУ КК "Центр развития торговли"?"?	
2. Если ответ на один из вопросов является "ДА", то имеется ли у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа ГКУ КК "Центр развития торговли" уполномоченного разрешать конфликты интересов?	
3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:	
3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с ГКУ КК "Центр развития торговли"?	
3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с ГКУ КК "Центр развития торговли", или ведет с ней переговоры?	
3.3. В компании – конкуренте ГКУ КК "Центр развития торговли"?	
3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ГКУ КК "Центр развития торговли"?	
4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой– либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами ГКУ КК "Центр развития торговли" в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких– либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес– проектами?	
Личные интересы и честное ведение бизнеса 5. Участвовали ли Вы в какой–либо сделке от лица ГКУ КК "Центр развития торговли" (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?	
6. Получали ли Вы когда–либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между ГКУ КК "Центр развития торговли" и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с ГКУ КК "Центр развития торговли"?	
7. Производили ли Вы когда–либо платежи или санкционировали платежи ГКУ КК "Центр развития торговли", которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между ГКУ КК "Центр развития торговли" и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией?	
Взаимоотношения с государственными служащими 8. Производили ли Вы когда–либо платежи, предлагали осуществить какой–либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или	

<p>оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса?</p> <p>Инсайдерская информация</p> <p>9. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую–либо информацию об ГКУ КК "Центр развития торговли": (1) которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна; (2) с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг организации на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц?</p>	
<p>10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому–либо лицу или компании какую–либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие ГКУ КК "Центр развития торговли" и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для ГКУ КК "Центр развития торговли" во время исполнения своих обязанностей?</p>	
<p>11. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому–либо третьему физическому или юридическому лицу какую–либо иную связанную с ГКУ КК "Центр развития торговли" информацию, ставшую Вам известной по работе?</p>	
<p>Ресурсы организации</p> <p>12. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации ГКУ КК "Центр развития торговли" или вызвать конфликт с интересами ГКУ КК "Центр развития торговли"</p>	
<p>13. Участвуете ли Вы в какой–либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в ГКУ КК "Центр развития торговли" (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям ГКУ КК "Центр развития торговли" к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью ГКУ КК "Центр развития торговли"?</p>	
<p>Равные права работников</p> <p>14. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в ГКУ КК "Центр развития торговли", в том числе под Вашим прямым руководством?</p>	
<p>15. Работает ли в ГКУ КК "Центр развития торговли" какой–либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?</p>	
<p>16. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в ГКУ КК "Центр развития торговли"; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?</p>	
<p>Другие вопросы</p> <p>17. Известно ли Вам о каких–либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?</p>	

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

Дата: _____

Раздел 2

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена: _____

Решение непосредственного руководителя по декларации

(Ф.И.О., подпись непосредственного руководителя) (дата)

Варианты решения:

Конфликт интересов не был обнаружен;

Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации;

Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать, какой информации];

Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов];

Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать, каких обязанностей];

Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами;

Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе работодателя за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству;

Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что

Временно исполняющий
обязанности директора

Т.В. Матюшенко

Приложение 6

к Положению о конфликте интересов
государственного казенного
учреждения Краснодарского края
"Центр развития торговли"

Декларация о возможной личной заинтересованности

Перед заполнением настоящей декларации мне разъяснено следующее:
содержание понятий "конфликт интересов" и "личная заинтересованность";
обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
ответственность за неисполнение указанной обязанности.

"__" 20 __ г.

(подпись и Ф.И.О. лица, представляющего сведения)

Вопрос	Да	Нет
Являетесь ли Вы или Ваши родственники членами органов управления (совета директоров, правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.)?		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники стать членами органов управления или исполнительными руководителями, работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами (как на основе трудового, так и на основе гражданско-правового договора) в течение ближайшего календарного года?		
Владеете ли Вы или Ваши родственники прямо или как бенефициар ² акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми инструментами какой-либо организации?		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники стать владельцем акций (долей, паев) или любых других финансовых инструментов в течение ближайшего календарного года в какой-либо организации?		
Имеете ли Вы или Ваши родственники какие-либо имущественные обязательства перед какой-либо организацией?		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники принять на себя какие-либо имущественные обязательства перед какой-либо из организаций в течение ближайшего календарного года?		
Пользуетесь ли Вы или Ваши родственники имуществом, принадлежащим какой-либо организации?		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники пользоваться в течение ближайшего календарного года имуществом, принадлежащим какой-либо организации?		
Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые свидетельствуют о личной заинтересованности или могут создать впечатление, что Вы принимаете решения под воздействием личной заинтересованности?		

Если Вы ответили "да" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже информацию для рассмотрения и оценки обстоятельств (с

²Бенефициар - физическое лицо, которое в конечном счете прямо или косвенно (через третьих лиц) владеет (имеет преобладающее участие более 25 процентов в капитале) клиентом - юридическим лицом либо имеет возможность контролировать действия клиента.

соблюдением законодательства Российской Федерации, в частности, положений законодательства о персональных данных).

Настоящим подтверждаю, что:
данная декларация заполнена мною добровольно и с моего согласия;
я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы;
мои ответы и любая пояснительная информация являются полными,
правдивыми и правильными.

" — " 20 г. _____
(подпись и Ф.И.О. лица, представляющего декларацию)

" — " 20 г. _____
(подпись и Ф.И.О. лица, принявшего декларацию)

Настоящая декларация носит строго конфиденциальный характер и предназначена исключительно для внутреннего пользования. Содержание декларации не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в иных целях, кроме выявления личной заинтересованности должностным лицом, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из них (допускается также указывать символ "+", "√" и проч.). Ответ "да" необязательно означает наличие личной заинтересованности, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце раздела формы. Понятие "родственники", используемое в Декларации, включает таких Ваших родственников, как родители (в том числе приемные), супруг (супруга) (в том числе бывший (бывшая)), дети (в том числе приемные), братья, сестры, супруги братьев и сестер, а также братья, сестры, родители, дети супруга (супруги), супруги детей.

Временно исполняющий
обязанности директора

Т.В. Матюшенко

Приложение 7

к Положению о конфликте интересов
государственного казенного
учреждения Краснодарского края
"Центр развития торговли"

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений о возникновении
личной заинтересованности, которая приводит или
может привести к конфликту интересов

№ п/п	Дата, время регистрации уведомления	Регистра- ционный номер	Ф.И.О., должность лица, представившег о уведомление	Содержание заинтересованн ости лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Особые отметки
1	2	3	4	5	6	7	8

Временно исполняющий
обязанности директора

Т.В. Матюшенко