



«Утверждаю»

Директор ОГКУ «Центр «Малышок»

Т.В. Рудникович

2025г.

**Порядок и механизм реагирования на факты возникновения
личной заинтересованности у работников ОГКУ «Центр «Малышок»
в случае работы в одном Учреждении родственников (свойственников)**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок устанавливает основные принципы антикоррупционной политики и контроль за их соблюдением в ОГКУ «Центр «Малышок» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, международно-правовыми актами, направленными на борьбу с коррупцией, действующим законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, Уставом Учреждения.

1.3. Настоящий Порядок обязателен для соблюдения всеми сотрудниками Учреждения.

1.4. Настоящий Порядок вступает в действие с даты утверждения его руководителем Учреждения и действует до утверждения нового Порядка.

1.5. Все изменения и дополнения к настоящему Порядку должны быть утверждены руководителем Учреждения.

2. Введение

2.1. Антикоррупционные ограничения, запреты и обязанности установлены для лиц, наделенных властными и управленческими полномочиями, предусматривающими осуществление организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций, контрольных и надзорных мероприятий, государственных закупок, предоставление государственных услуг, распределение финансовых и иных ресурсов, управление имуществом и др.

Обязанность реагировать на факты возникновения личной заинтересованности у работников ОГКУ «Центр «Малышок», в случае работы в одном Учреждении родственников (свойственников), возлагается на всех работников Учреждения.

2.2. Личной заинтересованностью является возможность получения дохода или выгоды работником и (или) лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника, к которым относятся его близкие родственники или свойственники (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей).

2.3. К доходам, в частности, относится получение:

а) денег (в наличной и безналичной форме);

б) иного имущества, под которым понимаются вещи (недвижимость, транспортные средства, драгоценности, документарные ценные бумаги и т.д.), бездокументарные ценные бумаги и имущественные права (право требования кредитора и иные права, имеющие денежное выражение, например, исключительное право на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, предполагающие возникновение у лица юридически закрепленной

возможности вступить во владение или распорядиться имуществом, требовать от должника исполнения в его пользу имущественных обязательств и др.);

в) услуг имущественного характера;

г) результатов выполненных работ;

д) имущественных выгод, в том числе освобождение от имущественных обязательств (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой за пользование им, бесплатные либо по заниженной стоимости предоставление туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи, передача имущества, в частности автотранспорта, для его временного использования, прощение долга или исполнение обязательств перед другими лицами).

3. Особенности проведения проверки соблюдения работниками Учреждения обязанности принимать меры по реагированию на факты возникновения личной заинтересованности у работников ОГКУ «Центр «Малышок» в случае работы в одном Учреждении родственников (свойственников)

3.1. В случае поступления (выявления) информации, указывающей на не реагирование работником на факты возникновения личной заинтересованности у работника ОГКУ «Центр «Малышок», в случае работы в одном Учреждении родственников (свойственников), необходимо руководствоваться следующим: в целях всестороннего изучения обстоятельств, характеризующих наличие (отсутствие) возникновения личной заинтересованности, соблюдения прав работников необходимо проведение проверки.

3.2. Под достаточной информацией, являющейся основанием для проведения проверки, понимаются сведения, свидетельствующие о наличии личной заинтересованности при реализации работником своих полномочий и требующие подтверждения.

Такие сведения могут содержаться в информации, представленной в письменном виде. Основанием для проведения проверки может, в том числе быть информация, ставшая известной работнику подразделения, из обращений граждан и организаций или открытых источников (размещенные в сети «Интернет», государственные реестры, сведения, публикуемые в социальных сетях и т.д.).

3.3. Проверка осуществляется по решению руководителя Учреждения либо работника Учреждения, которому такие полномочия предоставлены руководителем Комиссией по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов. Решение принимается отдельно в отношении каждого работника и оформляется в письменной форме.

3.4. Проверка осуществляется в срок, не превышающий 60 календарных дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до 90 календарных дней лицами, принявшими решение о ее проведении. При невозможности завершения мероприятий в установленный срок - срок проведения проверки продлевается.

3.5. По результатам проведения проверки должен быть установлен факт наличия или отсутствия личной заинтересованности у работников ОГКУ «Центр «Малышок» в случае работы в одном Учреждении родственников (свойственников).

3.6. В ходе проверки рекомендуется провести следующие мероприятия:

3.6.1. Сбор сведений и их анализ (изучение личного дела работника, сведений о выполнении им всех видов оплачиваемой работы);

3.6.2. Проведение беседы с работником. При проведении беседы необходимо напомнить работнику о положениях антикоррупционного законодательства, в том числе понятии конфликта интересов, личной заинтересованности и мерах ответственности за непринятие мер по предотвращению и

урегулированию конфликта интересов, за не реагирование работником на факты возникновения личной заинтересованности у работника ОГКУ «Центр «Мальшук», в случае работы в одном Учреждении родственников (свойственников). Задаваемые работнику при этом вопросы должны быть направлены на прояснение всех обстоятельств, явившихся основаниями для проведения проверки и (или) выявленных в ходе ее проведения, а также свидетельствующих о возможном несоблюдении работником требований антикоррупционного законодательства.

В ходе беседы обсуждаются следующие вопросы, касающиеся, в том числе:

- основных требований антикоррупционного законодательства в соответствии с предметом проверки;
- информации, послужившей основанием для осуществления проверки;
- обстоятельств, свидетельствующих о возможном несоблюдении работником антикоррупционного законодательства;
- информации, полученной по итогам запросов, если такие запросы были направлены до проведения беседы;
- иные вопросы (в т.ч. организационного характера).

В ходе беседы опрашивается работник по следующим блокам вопросов:

- когда и при каких обстоятельствах возникла возможность личной заинтересованности, которая изучается в рамках проведения проверки;
- взаимосвязь работника и иных лиц, участвующих в ситуации возможной личной заинтересованности, как давно и при каких обстоятельствах возникли взаимоотношения. Работник должен разъяснить свои должностные обязанности, порядок их реализации, иные фактически имеющиеся у него и реализуемые им полномочия, которые не закреплены в должностных обязанностях, обязанности вышеупомянутых иных лиц, когда и при каких обстоятельствах с ними осуществлялось взаимодействие (как рабочее, так и не рабочее);
- причины не реагирования работником на факты возникновения личной заинтересованности, какие меры он считает необходимым принять в настоящее время в целях предотвращения и урегулирования факта личной заинтересованности. Данный механизм применим, когда факт личной заинтересованности очевиден;
- осведомленность работника при устройстве на работу в Учреждение (назначении на должность, реализации конкретных функций) о возможности возникновения факта личной заинтересованности).

В ходе беседы работник обязан представить всю имеющуюся у него информацию (материалы, письма, документы и пр.) по рассматриваемой ситуации. В случае отказа работника от представления таких материалов ему напоминает, что содействие в проведении проверки может быть учтено при принятии соответствующего решения по результатам проверки.

Беседа не должна иметь обвинительный уклон, необходимо постараться расположить работника, объяснить необходимость максимально объективно изучить с его помощью все обстоятельства, требующие рассмотрения в рамках проверки.

3.7. В целях своевременного выявления и урегулирования фактов личной заинтересованности подразделения (уполномоченные лица) принимают в пределах установленной компетенции меры по установлению круга лиц, с которыми работник состоит в семейных или иных близких отношениях. Кроме того, детально изучают род занятий, должностные обязанности работников, их подконтрольность и подведомственность, наличие материальной зависимости друг от друга.

3.8. Анализ всех полученных сведений проводится в целях подтверждения наличия или отсутствия обстоятельств, характеризующих ситуацию в качестве факта личной заинтересованности.

3.9. По окончании проверки работник должен быть ознакомлен с результатами проверки. В случае отказа лица, в отношении которого проведена проверка, от ознакомления с ее результатами, составляется акт и направляется заказным письмом с уведомлением по адресу, указанному в трудовом договоре работника.

4. Порядок урегулирования факта личной заинтересованности, возможные механизмы разрешения факта личной заинтересованности

4.1. Ситуация отсутствия личной заинтересованности у работников ОГКУ «Центр «Малышок» в случае работы в одном Учреждении родственников (свойственников) не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.2. В случае если личная заинтересованность имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.2.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.2.2. Добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием личной заинтересованности.

4.2.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.2.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.2.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с личной заинтересованностью.

4.2.6. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения личной заинтересованности.

4.2.7. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.2.8. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.3. При принятии решения о выборе конкретного метода важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения, полноту, своевременность и добросовестность самостоятельно принятых мер по уведомлению, предотвращению и урегулированию факта личной заинтересованности, предшествующие результаты исполнения работником своих полномочий.

4.4. По итогам проведенной проверки Комиссия по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов принимает соответствующее решение, которое оформляется протоколом, подписанным членами комиссии, принимавшими участие в ее заседании.

4.5. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к личной заинтересованности, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.