

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы «Подросток»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Подросток» (далее – Положение, МАУДО «ЦВР «Подросток», Центр) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социального развития Российской Федерации 08.11.2013 г., в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач МАУДО «ЦВР «Подросток».

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

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

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

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Центра, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Центра под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением
и урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Центре осуществляется на основании следующих основных принципов:

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

- соблюдение баланса интересов Центра и работника Центра при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Центра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Центра и урегулирован (предотвращен) Центром.

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

3.1. Работник Центра при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Центра;
- руководствоваться интересами Центра 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.

3.2. Работник Центра при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Центра или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Центра.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по противодействию коррупции в МАУДО «ЦВР «Подросток».

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Центра 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 Центра передается в структурное подразделение или должностному лицу Центра, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Центра 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. Центр принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Центр 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.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Центре

5.1. Работники Центра обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем

типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Центре (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в Центре могут быть:

- ограничение доступа работника Центра к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Центра 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 Центра;
- перевод работника Центра на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника Центра от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;
- увольнение работника Центра по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

5.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.5. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Центра, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- руководители структурных подразделений;
- начальник отдела кадров (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Центре (председатель Комиссии по противодействию коррупции).

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Центра, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникшем (имеющемся) конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции в МАУДО «ЦВР «Подросток» (далее – Комиссия).

Участие работника подавшего сведения о возникшем (имеющемся) конфликте интересов в заседании Комиссии по его желанию.

7.5. 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 и доводится до сведения директора Центра. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Центра в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

7. Ответственность работников Центра за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «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.

7.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Центра могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- 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 ТК 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 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 17 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Центром ответственность в размере убытков, причиненных им Центру. Если убытки причинены Центру несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Центром является солидарной.

Директору МАУДО «ЦВР «Подросток»

от _____

(ФИО, должность работника Центра, контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении 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:

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__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

ЖУРНАЛ
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации	Регистрационный номер	ФИО, должность лица, направившего сообщение	Содержание сообщения	Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность	Ф.И.О. подпись лица, принявшего сообщение	Подпись лица, направившего уведомление	Отметка о передаче материала по сделке на одобрение
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								
2.								
3.								

**Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок
их разрешения в МАУДО «ЦВР «Подросток»**

1 ситуация. Заинтересованность в совершении сделки.

1 пример.

Члены Наблюдательного совета МАУДО «ЦВР «Подросток», либо директор МАУДО «ЦВР «Подросток», либо его заместители, являются лицами, заинтересованными в совершении Центром сделок с другими юридическими лицами и гражданами, поскольку такое лицо, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

- являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом МАУДО «ЦВР «Подросток», выгодоприобретателем, посредником или представителем;

- занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом МАУДО «ЦВР «Подросток», выгодоприобретателем, посредником или представителем.

При совершении сделки, в отношении которой имеется заинтересованность отдельных лиц, должны быть приняты следующие меры:

1) само заинтересованное лицо до совершения сделки должно уведомить директора Центра и Наблюдательный совет об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным;

2) совершение такой сделки возможно лишь с предварительного одобрения Наблюдательного совета Центра. Решение Наблюдательного совета по данному вопросу, исходя из норм законодательства, обязательно для директора.

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, совершенная с нарушением указанных требований, может быть признана недействительной, при этом заинтересованное лицо, нарушившее обязанность уведомления о заинтересованности, несет перед Центром ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований закона, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении. **Важным моментом является и то, что такую же ответственность несет директор МАУДО «ЦВР «Подросток», не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.**

2 ситуация. Директор (работник) Центра 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.

1 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в Центре является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Центра.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Центра;
- 2) сообщить в письменной форме директору Центра о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) директор Центра может принять решение об отстранении работника Центра от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в Центре является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность директора Центра.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность директора Центра;
- 2) сообщить в письменной форме начальнику управления образования о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) решение вопроса об отстранении директора Центра от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается начальником управления образования администрации города Оренбурга.

3 ситуация.

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

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) сообщить в письменной форме директору Центра о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Центра сообщает о личной заинтересованности начальнику управления образования администрации города Оренбурга);
- 2) директор Центра может принять одно из решений:
 - об отстранении работника Центра от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Центра является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Центра;
 - о переводе такого работника Центра на иную должность;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника Центра;

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

4 ситуация. Работник Центра принимает решение о закупке Центром 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 Центра о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Центра сообщает о личной заинтересованности начальнику управления образования администрации города Оренбурга);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника Центра 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 Центра;

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

5 ситуация. Работник Центра, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Центром, намеревается установить такие отношения.

Пример: работник Центра имеет отношение к принятию решений об инвестировании средств Центра (в частности, работник автономного учреждения, включенный в состав наблюдательного совета такого учреждения). Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат такому работнику.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Центра рекомендуется передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их;

2) сообщить в письменной форме директору Центра (в автономном учреждении – также и в наблюдательный совет автономного учреждения, если в соответствии с уставом автономного учреждения решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается руководителем учреждения) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) директор Центра может принять одно из решений:

- о временном отстранении работника Центра от исполнения обязанностей по инвестированию средств Центра в организацию (в автономном учреждении – от исполнения обязанностей члена наблюдательного совета, если в соответствии с уставом автономного учреждения решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается директором Центра), ценные бумаги которой принадлежат работнику Центра, его родственнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность такого работника;

- о переводе такого работника Центра на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника Центра;
- 4) директор Центра может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

6 ситуация. Работник Центра, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у Центра сложились (складываются) деловые отношения.

Пример: работник Центра имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении Центром заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов Центра.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Центра следует сообщить в письменной форме директору Центра (в автономном учреждении – также в наблюдательный совет автономного учреждения) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) директор Центра может принять одно из решений:

- об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

- об отстранении работника Центра временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств Центром из организации, перед которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника Центра, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность (в автономном учреждении – от исполнения обязанностей члена наблюдательного совета, если в соответствии с уставом автономного учреждения решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается директором Центра);

- о переводе такого работника Центра на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Центра;

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

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

Пример: перед работником Центра 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 Центра входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Центра с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

2) директор Центра может принять одно из решений:

- об отстранении работника Центра 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 Центра;

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

8 ситуация. Работник Центра, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Центром.

Пример: работник Центра, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Центру контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Центра.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

2) директор Центра может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

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

- об изменении круга должностных обязанностей работника Центра.

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

Пример: работник Центра 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 Центре.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

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

3) директор Центра может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Центра;

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

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

10 ситуация. Работник Центра участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Центра с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с Центром, предлагает трудоустройство работнику Центра, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Центра.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

2) директор Центра может принять решение об отстранении работника Центра временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) директор Центра может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

Необходимо помнить, что законодательством установлены ограничения на распоряжение имуществом бюджетным и автономным учреждениями, а также согласование совершения крупных сделок: в бюджетном учреждении – органа учредителя, а автономном учреждении – наблюдательного совета автономного учреждения¹.

11 ситуация. Работник Центра 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.

¹ Части 10 и 13 статьи 9.2 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», части 2 и 6 статьи 3 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»