

ПОЛОЖЕНИЕ
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в
Ленинградском областном государственном автономном учреждении
«Межрегиональный центр высокотехнологичного протезирования с
реабилитацией и адаптацией лиц, получивших ранения в зоне
специальной военной операции «Мультипротез»
(ЛОГАУ «Мультипротез»)

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников ЛОГАУ «Мультипротез» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со ст. 13 Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013г

1.2 Настоящее Положение является внутренним (локальным) документом ЛОГАУ «Мультипротез» (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3 Под конфликтом интересов в настоящем Положении 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 (осуществление полномочий).

1.4 Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных нрав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, и, (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в и. 1.3 настоящего Положения, и (или) состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными иными близкими отношениями.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц. отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых

функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6 Содержание настоящего Положения доводится до всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

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

2.1.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном потенциальном конфликте интересов.

2.1.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4 Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

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

3.1 В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

3.1.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2 Избегать (но возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3 Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу путем заполнения анкеты потенциального конфликта интересов (Приложение

№ 4 к Приказу № 008.26 от « 18 » 02 2026 г.).

4.1.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность путем заполнения анкеты потенциального конфликта интересов (Приложение № 4 к Приказу № 008.26 от « 18 » 02 2026 г.).

4.1.4 Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов путем заполнения уведомления (Приложение № 2 к Приказу № 008.26 от « 18 » 02 2026 г.).

4.1.5 Раскрытие сведений путем заполнения декларации о конфликте интересов (Приложение №1 к Приказу об утверждении формы Декларации конфликта интересов в ЛОГАУ «Мультипротез» № _____ от « _____ » _____ 2026 г.).

4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3 Директором Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4 В Учреждении для ряда работников организуется ежеквартальное заполнение деклараций о конфликте интересов, а именно:

- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- руководители структурных подразделений;
- юрисконсульт;
- главный эксперт;
- ведущий эксперт.

4.5 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6 Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.8. Этапы и процедуры урегулирования конфликта интересов содержатся в Положении о комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающих при выполнении трудовых обязанностей в Учреждении (Приложение № 2 к Приказу № 008.26 от « 18 » 02 2026 г.).

4.9. Любая ситуация, связанная с конфликтом интересов (потенциальным конфликтом) должна рассматриваться на заседании комиссии в учреждении, в соответствии с Положением о комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающих при выполнении трудовых обязанностей в Учреждении, протоколироваться, сведения о результатах в рабочем порядке направить в Комитет по социальной защите населения Ленинградской области (далее – Комитет) на электронную почту:

vasko@kszn.lenreg.ru, в соответствии с письмом Комитета от 23.12.2021 № 02-12480/2021.

4.10 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10.1 В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

4.10.3 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 конфликта интересов.

4.10.4 Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

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

4.10.6 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.10.7 Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.10.8 Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.10.9 Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.11 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.12 В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.