

УТВЕРЖДЕНО

приказом некоммерческой организации
«Крымский республиканский фонд
защиты прав граждан-участников
долевого строительства»
от 11 июля 2025 г. № 11

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ФОНД ЗАЩИТЫ ПРАВ ГРАЖДАН - УЧАСТНИКОВ ДОЛЕВОГО СТРОИТЕЛЬСТВА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в некоммерческой организации «Крымский республиканский фонд защиты прав граждан-участников долевого строительства» (далее – Положение, Фонд соответственно) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2023 г.

1.2. Настоящее Положение создано с целью установление порядка выявления и урегулирования конфликтов, возникающих у работников Фонде в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Основные понятия, используемые в данном положении:

- конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие, способное причинить вред интересам Фонда;

- 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 Фонда, 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 работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Фонде

2.1. Основной задачей деятельности Фонда по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции.

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Фонде положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Фонда при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Фонда 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) Фондом.

3. Обязанности работников 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:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут послужить причиной возникновения конфликта интересов, а также ситуаций, которые могут быть расценены как конфликт интересов;
- соблюдать принципы профессиональной этики, а также требования локальных нормативных актов Фонда;
- не использовать информацию, полученную в результате выполнения должностных обязанностей в своих личных интересах;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов

4.1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник направляет лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Фонде

(далее – ответственное лицо), уведомление, составленное на имя директора Фонда по форме согласно приложению к настоящему Положению (далее - уведомление).

4.2. Уведомление, поступившее ответственному лицу, регистрируется в день поступления в соответствующем журнале регистрации.

В журнале отражаются следующие сведения:

- регистрационный номер документа;
- дата и время его принятия;
- краткое изложение фактов, указанных в уведомлении, обращении, информации;
- количество листов в уведомлении, обращении, информации;
- фамилия, имя, отчество и подпись лица, принявшего уведомление, обращение, информацию.

Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику, подавшему уведомление, или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

4.3. Ответственное лицо, осуществляет предварительное рассмотрение уведомлений в срок не более 14 дней с момента регистрации указанных документов в журнале. В случае необходимости, срок предварительного рассмотрения может быть продлен на срок не более 7 дней.

4.4. В ходе предварительного рассмотрения уведомлений ответственное лицо имеет право проводить беседы с работником, направившем уведомление, получать в установленном порядке от работника, направившего уведомление, письменные пояснения по изложенным в уведомлении обстоятельствам.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, Фонд гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

4.5. По результатам указанной проверки лицом, ответственным за проведение работы по профилактике коррупционных правонарушений, составляется письменное заключение.

В письменном заключении указываются.

- сведения, подтверждающие или опровергающие факты, указанные в уведомлении, обращении, информации;
- перечень конкретных мероприятий, которые необходимо провести для устранения выявленных причин и условий, способствующих (способствовавших) возникновению фактов, указанных в уведомлении, обращении, информации.

Материалы проверки, а также заключение передаются лицом, ответственным за проведение работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений, директору Фонда в течение 3 рабочих дней с момента окончания проверки.

4.6. Директором Фонда по результатам рассмотрения материалов проверки, заключения в течение 2 (двух) рабочих дней принимается одно из следующих решений:

- признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

- признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

- признать, что работником, направившим уведомление не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

4.7. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом 4.6.2. пункта 4.6. настоящего Положения, директор Фонда принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, либо рекомендует работнику, направившему уведомление, принять такие меры.

4.8. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом 4.6.3. пункта 4.6. настоящего Положения, директор Фонда применяет к работнику конкретную меру ответственности.

4.9. Комиссия рассматривает уведомления и принимает по ним решения в порядке, установленном приказом Фонда. С принятым решением, результатами проверки и заключением знакомят работника Фонда, в отношении которого проводилась проверка в течение 3 (трех) рабочих дней со дня принятия решения директором Фонда или Комиссией.

5. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

5.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов директором Фонда, лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Фонде принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

- добровольный отказ работника Фонда или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;

- пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

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

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Фонда;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с

интересами Фонда;

- увольнение работника по инициативе работника;
- 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования на основании договоренности Фонда и работника, в отношении которого раскрыты сведения о конфликте интересов.

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

6. Заключительные положения

6.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Фонда и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

6.2. Фонд ожидает, что работники и его контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам Фонда.

6.3. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации к административной или уголовной ответственности.

6.4. Ни один работник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Фонда в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

Приложение
к Положению о предотвращении и
урегулировании конфликта
интересов в некоммерческой
организации «Крымский
республиканский фонд защиты прав
граждан - участников долевого
строительства»

Руководителю _____
(организационно-правовая форма
и наименование организации)

(Ф.И.О.)
от _____
(Ф.И.О. должность работника организации,
представившего уведомление)

**Уведомление
о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых
обязанностей, которая приводит или может привести
к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении
трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту
интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

Трудовые обязанности, на надлежащее исполнение которых влияет или может
повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов (заполняется при наличии у работника предложений по
предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

" ____ " ____ 20 ____ г. _____
(подпись) (Ф.И.О. работника, направившего уведомление)