

Утверждено приказом государственного бюджетного учреждения Социальный приют для детей и подростков городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 31.12.2015г. № 186 «Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов и Порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений»

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о выявлении и урегулировании конфликта интересов  
государственного бюджетного учреждения Социальный приют для детей и подростков  
городского округа город Уфа Республики Башкортостан  
(ГБУ Социальный приют для детей ГО г. Уфа РБ)

г. Уфа

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08.12.2013.

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) – это локальный нормативный акт Государственного бюджетного учреждения Социальный приют для детей и подростков городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.4. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Используемые термины и определения:

**конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которой он является.

**Личная заинтересованность работника Учреждения** – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и для третьих лиц.

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

Следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. В приложении № 1 к настоящему положению содержится примерный перечень типовых ситуаций конфликта интересов.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении установлены 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.

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия по урегулированию конфликта интересов) с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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 по договоренности организации 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.

#### **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие 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 (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Ответственной за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Директор Учреждения. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по урегулированию конфликта интересов коллегиально. Порядок работы Комиссии по урегулированию конфликта интересов определен Положением комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов государственного бюджетного учреждения Социальный приют для детей и подростков городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

#### **6. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

6.1. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с настоящим законодательством Российской Федерации. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью работников Учреждения, независимо от занимаемой должности.

6.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в случаях, установленных трудовым законодательством.

6.2. В особых случаях невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

**ПЕРЕЧЕНЬ ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ**  
**конфликта интересов, отражающих специфику деятельности**  
**Государственного бюджетного учреждения Социальный приют для детей и**  
**подростков**

№ П/п	Содержание ситуации, которая может вызвать конфликт интересов	Пример	Возможные способы урегулирования
1.	Руководитель (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.	Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника учреждения.	Добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения
2.	Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений, в отношении лиц, являющихся его родственниками или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность	Директор принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями	Отстранение от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, изменение круга его должностных обязанностей
3.	Работник Учреждения использует информацию, ставшая ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей	Работник распространяет информацию, ставшая ему известной в ходе исполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность	Работнику запрещается разглашать или использовать сведения отнесенные в соответствии с ФЗ к сведениям конфиденциального характера или служебную информацию
4.	Заинтересованность в совершении учреждением	Директор, контрактный управляющий	Заинтересованные лица обязаны

	сделки.	признаются лицами, заинтересованными в совершении сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку	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
5.	Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных 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 учреждения.		Директор может принять решение: отстранить работника от исполнения; перевести работника на иную должность; изменить круг должностных обязанностей работника
6.	Работник выполняет или намерен выполнить оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Учреждением	Контрактный управляющий отправляет заявку на участие в торгах от имени организации которая предполагает выиграть торги и стать контрагентом Учреждения	Отстранение от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов Рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы
7.	Работник учреждения участвует в принятии решений об установлении (сохранении, прекращении) деловых отношений учреждения с	Организация, заинтересованная в заключении договора с учреждением, предлагает	Отстранение от временного исполнения своих обязанностей, от принятия решения,

	организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства	трудоустройство работнику учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения	которое является предметом конфликта интересов
8.	Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг	Работник его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, оплату отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления.	Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения. Директору, в случае если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц или организаций необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.
9.	Оказание социальных услуг	Работник учреждения, оказывая социальные услуги в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы	Отстранение от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов Рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы

Директору ГБУ Социальный приют для детей  
и подростков ГО г. Уфы РБ  
от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. должность)

**Уведомление**  
о возникновении личной заинтересованности при исполнении  
должностных обязанностей работников государственного бюджетного учреждения  
Социальный приют для детей и подростков городского округа город Уфа Республики  
Башкортостан, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении  
должностных обязанностей, которая приводит или может привести  
к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной  
заинтересованности: \_\_\_\_\_

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять  
личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:  
\_\_\_\_\_

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии по  
этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов ГБУ Социальный  
приют для детей и подростков ГО г. Уфа РБ  
при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись лица, направившего  
уведомление)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)