

# ПОЛОЖЕНИЕ

## о конфликте интересов

### ОБУСО «Приволжский ЦСО»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в ОБУСО «Приволжский ЦСО».

1.2. Положение о конфликте интересов(далее Положение) - это внутренний документ ОБУСО «Приволжский ЦСО» (далее Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений, своевременное выявление конфликтов интересов в деятельности работников Учреждения, является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.3. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам Учреждения.

#### 2. Цели и задачи

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

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

#### 3. Используемые в Положении понятия и определения

**3.1. Конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и

законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации), которой он является.

**3.2. Личная заинтересованность работника** (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

## 4. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

4.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

## 5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

2. Принцип вовлеченности работников.

Информировать работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

#### 4. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимые результаты.

#### 5. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работника Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

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

6.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка ситуации 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.

6.2. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 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.

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

7.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- 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.

7.2. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

7.4. В случае, если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы:

- 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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 Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.5. 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован с нарушением норм и правил и причиняет ущерб Учреждению.

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

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

-специалист по кадрам (при приеме на работу);

-должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

8.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе: зам. директора, специалиста отдела кадров и должностные лица, ответственные за противодействие коррупции; специалист по защите информации; участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию.

8.3. 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 Учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## 9. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

9.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник Учреждения может быть привлечен к административной ответственности. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение  
№1 к Положению о конфликте  
интересов

**ПЕРЕЧЕНЬ**

Должностей, подлежащих декларированию сведений  
о конфликте интересов

1. Директор;
2. Заместитель директора;
3. Завхоз;
4. Главный бухгалтер;
5. Экономист;
6. Специалист по кадрам;
7. Бухгалтер;
8. Заведующий отделением;
9. Специалист по социальной работе;
10. Специалист по охране труда;
11. Специалист по закупкам;
12. Системный администратор;
13. Социальный работник.

## ДЕКЛАРАЦИЯ

### конфликта интересов кандидата

(в отношении кандидатов на занятие вакантной должности в Учреждении, согласно перечню должностей, подлежащих декларированию сведений о конфликте интересов (Приложение N 1 к Положению о регулировании конфликтов интересов))

1. Декларация конфликтов интересов (далее — Декларация) создана в целях предупреждения факторов риска конфликта интересов, способствующих возникновению конфликта интересов в Учреждении и причин их возникновения, которые могут ненадлежащим образом влиять или иметь потенциальную возможность повлиять на принятие Вами решений или совершение определенных действий, находящихся в противоречии с интересами ОБУСО «Приволжский ЦСО»

Декларирование предоставляет Вам возможность внимательно изучить свою личную ситуацию и указать информацию об имеющемся или потенциальном конфликте интересов. Просим Вас раскрыть информацию как можно более подробно.

Если Вы ответите «Да» на какой-либо из указанных ниже вопросов, пожалуйста, оставьте более подробный комментарий в поле, расположенном ниже.

1.1. Работает ли кто-либо из Ваших родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры) в Учреждении?

да \_\_\_\_\_ нет \_\_\_\_\_

---

Если да, пожалуйста, опишите (Ф.И.О. полностью указанного родственника, подразделение, должность)

---

1.2. Являетесь ли Вы директором, владельцем, акционером (владельцем доли), участником, учредителем, консультантом другого юридического лица (индивидуального предпринимателя)?

да \_\_\_\_\_ нет \_\_\_\_\_

---

Если да, пожалуйста, опишите здесь предмет договора и природу Ваших с ним отношений.

---

1.3. Являются ли лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры) директором, владельцем, акционером (владельцем доли), участником, учредителем, консультантом другого юридического лица (индивидуального предпринимателя)? да \_\_\_\_\_ нет \_\_\_\_\_

---

Если да, пожалуйста, опишите здесь предмет договора и природу отношений лиц, находящихся с Вами

---

в близком родстве или свойстве, с другими юридическими лицами (индивидуальным предпринимателем)

1.4. Имели ли Вы или лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве, в последние 12 месяцев финансовые обязательства по отношению к другому юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю) срочные обязательства финансового характера на сумму, превышающую 100-кратный размер минимальной оплаты труда, установленный на отчетную дату, за исключением потребительских и ипотечных кредитов, выдаваемых специализированными кредитными организациями).

Да      Нет\_\_\_\_\_

---

Если да, пожалуйста, опишите (укажите вид обязательств — заем, кредит, аренда, основания возникновения

---

обязательств, сумма основного обязательства и др.)

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация является полными, правдивыми и правильными.

Подпись: \_\_\_\_\_

Ф.И.О.: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Я даю свое согласие на проверку изложенных выше сведений.

Подпись: \_\_\_\_\_

Ф.И.О.: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Приложение  
№3 к Положению о конфликте  
интересов

**ДЕКЛАРАЦИЯ**  
**конфликтов интересов**  
(в отношении Декларантов Учреждения и Участников закупки)

1.1. Работает ли кто-либо из Ваших родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры) в Учреждения или зависимых компаниях Учреждения? да Нет

---

Если да, пожалуйста, опишите (Ф.И.О. полностью указанного родственника; подразделений, должность

---

1.2. Являетесь ли Вы директором, владельцем, сотрудником, акционером (владельцем доли), участником, учредителем, консультантом контрагента Учреждения?

да Нет

---

Если да, пожалуйста, опишите здесь предмет договора и природу Ваших отношений с контрагентом

---

1.3. Являются ли лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры) директором, владельцем, акционером (владельцем доли), участником, учредителем, консультантом контрагента Учреждения?

да Нет

---

Если да, пожалуйста, опишите здесь предмет договора и природу отношений лиц, находящихся

---

с Вами в близком родстве или свойстве, с контрагентом Учреждения

---

1.4. Имели ли Вы или лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве, в последние 12 месяцев финансовые обязательства по отношению к контрагенту Учреждения (срочные обязательства финансового характера на сумму, превышающую 100-кратный размер минимальной оплаты труда, установленный на отчетную дату, за исключением потребительских и ипотечных кредитов, выдаваемых специализированными кредитными организациями)? да Нет

---

Если да, пожалуйста опишите (укажите вид обязательств – заем, кредит, основания возникновения

---

обязательств, сумма основного обязательства и др.)

1.5.Получили ли Вы или лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве, за прошедшие 12 месяцев какие-либо дорогостоящие подарки и/или предметы роскоши от контрагента Учреждения? да нет

---

Если да, пожалуйста, укажите суть подарка или приглашения, а также от кого и когда оно получено

---

1.6.Дарили ли вы или лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве, за прошедшие 12 месяцев какие-либо дорогостоящие подарки тили предметы роскоши контрагентам Учреждения?

да нет

---

Если да, пожалуйста, укажите суть подарка или приглашения, а также от кого и когда оно было получено

---

1.7.Существует какая-либо другая деятельность, не указанная в ответах на предыдущие вопросы, которая как Вы полагаете могла бы содержать конфликт интересов по отношению к Вашей деятельности в Учреждении? да Нет

---

Если да, пожалуйста, укажите подробнее

---

---

---

---

---

Подпись: \_\_\_\_\_

Ф.И.О.: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Я даю свое согласие на проверку изложенных выше сведений.

Подпись: \_\_\_\_\_

Ф.И.О.: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.