

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГКУ АО «Центр социальной поддержки населения Приволжского района»

от 24.04.2017 № 61/01-12

## Положение о конфликте интересов

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) подготовлено в целях обеспечения единого подхода к урегулированию конфликта интересов в деятельности ГКУ АО «Центр социальной поддержки населения Приволжского района» (далее - Учреждение).

2. В Положении даются рекомендации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов как для сотрудников Учреждения, так и для руководителя Учреждения и руководителей структурных подразделений.

3. Согласно части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

При этом в соответствии с частью 2 вышеуказанной статьи под личной заинтересованностью сотрудника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения сотрудником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц

Следует учитывать, что личная заинтересованность сотрудника может возникать в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например члены семьи сотрудника (не только родители, супруги, дети, братья, сестры работника, но и братья, сестры, родители и дети их супругов), а также друзья сотрудника, его родственников. В связи с этим, в настоящем Положении для определения круга лиц, с выгодой которых может быть связана личная заинтересованность сотрудника, используется термин «родственники и/или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника».

Под указанные определения конфликта интересов попадает значительное количество ситуаций, в которых сотрудник может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов сотрудника, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

В настоящем Положении рассматриваются ситуации конфликта интересов. Приводится описание ситуации и рекомендации, как для сотрудников, так и для представителя нанимателя по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. В отдельных случаях излагается комментарий, поясняющий почему та или иная ситуация является конфликтом интересов. Комментарий содержит конкретные примеры и другую полезную информацию.

## **2. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

1. Сотрудник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.
2. Сотрудник обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
3. Руководитель Учреждения и/или руководитель структурного подразделения, если ему/им стало известно о возникновении у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.
4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения сотрудника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является сотрудник, осуществляются путем отвода или самоотвода работника в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
  - 5.1. Непринятие сотрудником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение сотрудника в соответствии с законодательством Российской Федерации.
6. Применение мер по предотвращению конфликта интересов осуществляется по инициативе сотрудника и может не связываться с его обязанностями.
7. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения сотрудника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликтов интересов.
8. Кроме того Руководитель Учреждения наряду с изменением должностного положения сотрудника может привлекать комиссию по противодействию коррупции для выработки мер по предотвращению конфликта интересов. В частности, в тех ситуациях, когда требуется осуществить оценку действий сотрудника, установить наличие или отсутствие получаемой им выгоды, а также осуществить профилактическое воздействие.

В случае установления комиссией признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения сотрудником действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется руководителю Учреждения для решения вопроса о проведении служебной проверки и применения мер ответственности, предусмотренных

интересов  
так и для  
конфликта  
почему то  
содержат  
ресурсов

нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

### **3. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

Действие положения распространяется на всех сотрудников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации 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;

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

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются председатель и члены комиссии по противодействию коррупции. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

СОГЛАСОВАНО:

Главный специалист – юрист

 Д.Н. Тасимова

 2017 года