

Утверждаю директор  
ГБУСОВО «Ковровский специальный  
дом-интернат для престарелых и  
инвалидов»

Н.А.Щепунова

2017 г.

## **Положение о конфликте интересов**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов (далее - «Положение») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач ГБУСО ВО «Ковровский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

1.2. Настоящее положение является внутренним документом ГБУСО ВО «Ковровский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (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 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 прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 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 пункте 1.3. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых 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 сведения всех работников Учреждения.

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

2.1. За основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- 2.1.1. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 2.1.2. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 2.1.3. соблюдения баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 2.1.4. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

### 3. Ситуации возникновения конфликта интересов и способы их урегулирования.

3.1. Конфликт интересов возникает в тех случаях, когда личный интерес работника учреждения противоречит его профессиональной деятельности и задачам учреждения, а именно:

Конфликт интересов	Способ урегулирования конфликта
<p>Работник учреждения в процессе исполнения своих должностных (трудовых) обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную и нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками и иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.</p>	<p>Отстранение работника от принятия решений, которые могут повлечь (влекут) конфликт интересов.</p>
<p>Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, либо иных лиц с которыми связана его личная заинтересованность.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Отстранение работника от принятия решений;</li> <li>2) Перевод работника на иную должность;</li> <li>3) Временное отстранение от должности;</li> <li>4) Изменение должностных обязанностей работника;</li> <li>5) Расторжение трудового договора с работником.</li> </ol>
<p>Работник учреждения или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, получает (намерен получить) материальную выгоду или услуги от сторонней организации (юридического лица, индивидуального предпринимателя и т.д.), имеющей деловые (гражданско-правовые) отношения с учреждением в котором трудоустроен работник.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Отстранение работника от принятия решений;</li> <li>2) Перевод работника на иную должность;</li> <li>3) Временное отстранение от должности;</li> <li>4) Изменение должностных обязанностей работника;</li> <li>5) Расторжение трудового договора с работником.</li> </ol>
<p>Работник учреждения получает дорогостоящие подарки от лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;</li> <li>2) Перевод работника на иную должность;</li> <li>3) Временное отстранение от должности;</li> <li>4) Изменение должностных обязанностей работника.</li> <li>5) Расторжение трудового договора с работником.</li> </ol>
<p>Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе исполнения</p>	<p>1) Установление правил корпоративного поведения.</p>

(должностных) трудовых обязанностей с целью получения личной выгоды, либо выгоды иного лица, с которым связана его личная заинтересованность.

запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей:

2) Расторжение трудового договора с работником.

3.2. Приведенный выше перечень ситуаций не является исчерпывающим.

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

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

3.3.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.3.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.3.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Работник обязан уведомить представителя нанимателя (работодателя) о возникновении (о возможности возникновения) конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей.

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

4.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.2.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора учреждения сообщения (приложение № 1 к настоящему Положению) о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Указанное сообщение передается в структурное подразделение или должностному лицу ответственному за рассмотрение указанных сообщений, и подлежит регистрации в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации сообщений работников о наличии личной заинтересованности (приложение № 2 к настоящему Положению)

4.5. Директором Учреждения из числа работников назначается лицо (несколько лиц - комиссия), ответственная за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

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

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

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

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

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

- 4.10.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 4.10.2. добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и в процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- 4.10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4.10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 4.10.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 4.10.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 4.10.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- 4.10.8. расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4.10.9. расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 4.11. 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.

## **5. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения.**

5.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1. части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение утверждается директором Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.