



ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
ПО ГОРОДУ ТУЛУНУ И ТУЛУНСКОМУ РАЙОНУ»

ПРИКАЗ

«26 » октября 2015 г.

№ 85

г. Тулун

Об утверждении  
Положения о конфликте интересов  
областного государственного  
казенного учреждения «Управление  
социальной защиты населения  
по городу Тулуну и Тулунскому району»

С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности работников областного государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Тулуну и Тулунскому району», в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции», Антикоррупционной политикой областного государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Тулуну и Тулунскому району», утвержденной приказом директора учреждения от 19.10.2015г. № 76, руководствуясь Уставом учреждения,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов областного государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Тулуну и Тулунскому району».

2. Юрисконсульту отдела кадрово-правовой работы Дмитриевой Е.В. ознакомить с настоящим приказом работников учреждения.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор учреждения

*Матвеев*

В.Г.Матвеева

С приказом ознакомлена: М. - Е.В.Дмитриева 26.10.2015

Е.В.Дмитриева

**Положение о конфликте интересов  
областного государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты  
населения по городу Тулуну и Тулунскому району»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) областного государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Тулуну и Тулунскому району» (далее – учреждение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию областными государственными учреждениями, подведомственными министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных исполняющим обязанности министра социального развития, опеки и попечительства Иркутской области В.А.Родионовым 11 августа 2015 года.

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.3. Положение разработано с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в профессиональной деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) профилактики конфликта интересов работников учреждения, при котором у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов учреждения, а также контрагентов учреждения по договорам.

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

1.5. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем учреждения) которой он является.

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается 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 или для третьих лиц.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения.

**2. Круг лиц, попадающих под действие Положения.**

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц,

сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.**

3.1. 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 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.

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

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

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

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Информацию о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов работник доводит до сведения директора учреждения или ответственного за прием сведений о возникшем конфликте интересов.

4.4. Уведомление о раскрытии сведений о конфликте интересов регистрируется в журнале (приложение № 2 к настоящему Положению).

4.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена 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 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных 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.

4.6. 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.

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

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

6.1. Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов назначается приказом директора учреждения.

6.2. Сведения о возникшем конфликте интересов рассматривается коллегиально, создаваемой в учреждении комиссией, состав которой утверждается директором учреждения.

## **7.Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.**

7.1. Соблюдение настоящего положения является непременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

7.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности.

7.3. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданского-правового и административного, или уголовного преследования.

7.4. Учреждение не несет никакой ответственности за действия работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов  
областного государственного казенного  
учреждения «Управление социальной  
защиты населения по городу Тулуну и  
Тулунскому району

Директору областного государственного  
казенного учреждения «Управление  
социальной защиты населения по городу  
Тулуну и Тулунскому району

---

(Ф.И.О.)

---

(Ф.И.О. работника)

---

(должность)

проживающего по адресу:

\* (адрес места жительства)

Уведомление  
о раскрытии сведений о конфликте интересов

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщаю:

---

---

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, Иркутской области или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, Иркутской области или Российской Федерации)

---

(дата)

(подпись работника)

Уведомление принято:

---

(дата)

(номер в журнале)

(подпись ответственного лица)

Приложение № 2  
к Положению о конфликте интересов  
областного государственного казенного  
учреждения «Управление социальной  
защиты населения по городу Тулуну и  
Тулунскому району

**ЖУРНАЛ**  
**регистрации уведомлений о раскрытии сведений о конфликте интересов**

Н	Номер, дата уведом- ления	Сведения о работнике, направившем уведомление				Краткое содержание уведомления	Ф.И.О. лица, принявш его уведомл ение	Принятое решение
		Ф.И.О.	Документ, удостоверя- ющий личность- паспорт гражданина РФ;	Должность	Контактный номер телефона			
					*			