

Государственное бюджетное учреждение  
Калужской области  
«Центр содействия семейному воспитанию имени Попова В.Т.»

П Р И К А З

№ 30

19.01 2021 г.

Об утверждении Положения о конфликте интересов  
государственного бюджетного учреждения Калужской области  
«Центр содействия семейному воспитанию имени Попова В.Т.»

В целях реализации Федерального закона РФ от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Антикоррупционной политики ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т., **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения Калужской области имени Попова В.Т. согласно приложению.

2. Ответственным за реализацию Положения о конфликте интересов ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т. назначить юрисконсульта Данилова Максима Владимировича.

3. Администратору Паниной Евгении Владимировне разместить на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» положение о конфликте интересов ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т.

4. Признать утратившим силу приказ № 118 от 08.07.2019г. «Об утверждении положения о конфликте интересов».

5. С настоящим приказом под подпись ознакомить работников Учреждения.

6. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Е.В.Семина

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т.

Я.А. Сенькина

19.01.2021 г.



Приложение  
к приказу ГБУ КО ЦССВ  
имени Попова В.Т.  
№ 30 от 19.01.2021г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Государственного бюджетного учреждения Калужской области  
«Центр содействия семейному воспитанию имени Попова В.Т.»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) Государственного бюджетного учреждения Калужской области «Центр содействия семейному воспитанию имени Попова В.Т.» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Антикоррупционной политикой Учреждения и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г.).

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника (представителя) Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных 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.

1.4. Под личной заинтересованностью работника (представителя) Учреждения понимается заинтересованность работника (представителя) Учреждения, связанная с возможностью получения Работником (представителем) Учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. 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.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

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

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

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и Работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. Защита Работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт Работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

### **3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности Работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

3.1.5. Не оказывать влияния на решение Директора Учреждения с целью необоснованного приема на работу лиц, в устройстве которых заинтересованы, а также с целью необоснованного повышения по службе других Работников.

3.2. Участие Работников Учреждения в принятии решений, касающихся деловых отношений с контрагентами Учреждения, в случае возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не допускается.

3.3. В случае возникновения при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, Работникам Учреждения необходимо воздержаться от принятия решений и осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий, как со стороны Учреждения, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также незамедлительно сообщить в письменной форме (Приложение 1) о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю либо лицу, ответственному за противодействие коррупции в Учреждении.

3.4. В случае возникновения конфликта интересов или возможности возникновения конфликта интересов при получении делового подарка или знаков делового гостеприимства Работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить об этом непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за противодействие коррупции, в соответствии с процедурой раскрытия и урегулирования конфликта интересов в Учреждении.

### **4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ. СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

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

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Рассмотрение фактов возникновения при исполнении Работником Учреждения должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов Учреждения в порядке, предусмотренном Положением о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Прием и регистрация сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляет лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

Регистрация поступивших уведомлений производится в журнале учета уведомлений о фактах нарушения антикоррупционного законодательства (Приложение 2).

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

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

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

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

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

4.9.1. Ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Работника;

4.9.2. 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;

4.9.3. Пересмотр и изменение должностных обязанностей Работника;

4.9.4. Временное отстранение Работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

4.9.5. Перевод Работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.9.6. Передача Работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.9.7. Отказ Работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

4.9.8. Увольнение Работника из Учреждения по инициативе Работника;

4.9.9. 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.

4.10. 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. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок, а также может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

5.2. Учреждение не несет ответственности за действия своих Работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

5.3. Настоящее Положение утверждается приказом Директора Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

5.4. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается Директором Учреждения.

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

5.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех Работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов  
ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т.

Директору  
ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т.

\_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О.)  
\_\_\_\_\_

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении у работника при исполнении должностных  
обязанностей личной заинтересованности,  
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  
противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов ГБУ КО ЦССВ имени  
Попова В.Т. при рассмотрении настоящего уведомления *(нужное подчеркнуть)*.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Государственное бюджетное учреждение Калужской области «Центр содействия семейному воспитанию имени Попова В.Т.»

## Журнал учета уведомлений о фактах нарушения антикоррупционного законодательства

Начат «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Окончен «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ФИО лица,  
выдавшего журнал

\_\_\_\_\_

подпись

М.П.

В журнале проциито и  
пронумеровано \_\_\_\_\_ л.

Ответственный за ведение журнала

\_\_\_\_\_

подпись

Ф.И.О.



п/п	Дата	Сведения об уведомителе (должность, Ф.И.О.)	Дата и место обращения. Краткое изложение обстоятельств дела	Решение о проведении проверки (дата, №)	Решение, принятое по результатам проверки	Дата и исх. № направления материалов в соответствующие органы (указать наименование органа)	Примечания