

Утвержден приказом  
ГБУ КО «Балтберегозащита»

от 08.10.2018 № 97/1

**Положение  
о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта  
интересов в ГБУ КО «Балтберегозащита»**

**1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ**

Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУ КО «Балтберегозащита» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**2. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности в ГБУ КО «Балтберегозащита» (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"; Федерального закона от 05.10.2015 №285 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части установления обязанности лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц сообщать о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов»; ст.68 Трудового Кодекса РФ.

**3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

3.1 Настоящее положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач ГБУ КО «Балтберегозащита», систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на предприятии.

- 3.2 Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 3.3 Ознакомление граждан, поступающих на работу в ГБУ КО «Балтберегозащита» (далее - организация), с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 3.4 Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.
- 3.5 Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная, родственные связи) работника предприятия влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами предприятия, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУ КО «Балтберегозащита».

#### 4. ПРОЦЕДУРА УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ О НАЛИЧИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ИЛИ О ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ МЕР ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И (ИЛИ) УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Работник обязан уведомлять работодателя в лице руководителя ГБУ КО «Балтберегозащита» (далее – государственное учреждение) о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Для урегулирования конфликта интересов создана комиссия по урегулированию конфликта интересов.

4.3. Уведомление оформляется в письменном виде в двух экземплярах (приложение №1 к настоящему Положению) и подлежит регистрации в

журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение №2 к настоящему Положению).

Первый экземпляр уведомления работник передает руководителю государственного учреждения незамедлительно, как только станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения.

Второй экземпляр уведомления, заверенный руководителем государственного учреждения, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

□ ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

□ 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 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры 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 в ущерб интересам организации.

## 5. ЛИЦА (КОМИССИЯ), ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩИМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ.

5.1. Должностными лицами, включенные в комиссию и ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- заместитель директора по общим вопросам;
- начальник отдела государственных закупок и организационной деятельности;
- главный бухгалтер;
- специалист по документационному обеспечению.

5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

5.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

5.4. Состав комиссии численностью не менее 4 человек утверждается приказом директора учреждения.

5.5. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- председатель комиссии;
- секретарь;
- члены комиссии.

5.6. 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.

5.7. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с возникновением ситуаций, при которых у сотрудника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность (родственные связи) в получении лично, либо через представителя, материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей.

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

6.1. Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУ КО «Балтберегозащита» 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. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

7.1. Настоящее положение составлено в одном экземпляре, который хранится в отделе в сфере государственных закупок и организационной деятельности.

7.2. Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в ГБУ КО «Балтберегозащита» может быть изменено в соответствии с изменением трудового, антикоррупционного законодательства Российской Федерации, а также на основании приказа директора Учреждения.



Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов  
в учреждении ГБУ КО «Балтберегозащита»

\_\_\_\_\_  
(наименование должности представителя нанимателя)  
(работодателя)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)□

от \_\_\_\_\_  
(ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,  
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при  
исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к  
конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной  
заинтересованности: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых  
влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта  
интересов: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Лицо, направившее сообщение \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Лицо, принявшее сообщение \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной  
заинтересованности \_\_\_\_\_

к Положению о конфликте интересов  
в учреждении ГБУ КО «Балтберегозащита»

Журнал

регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю) // комиссии
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							

