

Утверждено
приказом директора ГБУ
Семейный центр «Облачко»
Уренского м.о.
Н.И. Ломоносова
от «27» ноября 2025 г. № 170



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СЕМЕЙНЫЙ ЦЕНТР ПОДДЕРЖКИ СЕМЬИ И ДЕТЕЙ «ОБЛАЧКО» УРЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников государственного бюджетного учреждения Семейный центр поддержки семьи и детей «Облачко» Уренского муниципального округа (далее – учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.3. Настоящее Положение направлено на недопущение причинения имущественного (материального) ущерба учреждению или ущерба его деловой репутации при обязательном соблюдении прав граждан на труд и использование своих способностей для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.
- 1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения за исключением работников, занятых выполнением функций обслуживания, не имеющие прямого отношения к рабочему процессу (дворники, уборщики, водители, операторы котельной и т.д.).
- 1.5. Обязанность работников предоставлять информацию в целях противодействия коррупции устанавливается антикоррупционной политикой учреждения.
- 1.6. Для целей настоящего Положения используются понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», установленные частями 1 и 2 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Раздел 2. Основные задачи в сфере урегулирования конфликта интересов и способы выявления конфликта интересов

- 2.1. Основные задачи учреждения в сфере урегулирования конфликта интересов:

выявление ситуаций, по причине которых возникает или может возникнуть конфликт интересов, а также предотвращение возникновения данных ситуаций; непрерывный мониторинг сфер деятельности, в которых может возникнуть конфликт интересов; ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения; обучение сотрудников в целях верного определения ими последствий от своих действий; выбор оптимального способа разрешения конфликта интересов в соответствии с пунктом 6.4. настоящего Положения; контроль результатов запланированных и проведённых мероприятий по урегулированию конфликта интересов; затруднение осуществления или сокрытия уже имевших место коррупционных правонарушений.

2.2. Выявление конфликта интересов может включать: самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов ответственным за предупреждение коррупции в учреждении (раздел 4 настоящего Положения). сообщение работником наличия у него определенных (личных) интересов (раздел 5 настоящего Положения).

Раздел 3. Формирование «профиля работника»

3.1. Должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции (далее – ответственный; ответственный за профилактику коррупции) с момента приема на работу работника осуществляет формирование «профиля работника» (приложение № 1 к настоящему Положению) в целях проведения профилактических мероприятий по выявлению личной заинтересованности.

3.2. В «профиль работника» включается информация: о самом работнике; о его предыдущих местах работы, занятости; о ведении предпринимательской деятельности; о его доле в уставных капиталах обществ, принадлежащих ему ценных бумагах; о его близких родственниках (ФИО, ИНН, степень родства, место работы).

В отдельный раздел включается перечень организаций, по которым у работника выявлена личная заинтересованность.

3.3. Источниками информации для формирования «профиля работника» являются:

декларация, указанная в пункте 5.2 настоящего Положения; трудовая книжка; уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов; социальные сети; официальные письма; акты проверок; реестр контрактов;

материалы личного приема, звонков на «горячие линии», обращений на специальные электронные почтовые ящики, разделы официального сайта.

3.4. Формирование «профиля работника» и сбор иных сведений о работнике проводится с учетом требований законодательства о защите персональных данных.

Раздел 4. Самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов

4.1. Ответственный за профилактику коррупции проводит анализ сведений о всех работниках Учреждения на наличие фактов возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов:

в случае наличия близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с другими работниками Учреждения;

при осуществлении работником предпринимательской деятельности; при работе по совместительству (внешнему или внутреннему).

4.2. Анализ сведений может проводиться ответственным посредством сопоставления информации, хранящейся в личных делах всех работников, «профиле работника», декларациях, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных, в том числе:

интернет-сервисе ФНС России <https://egrul.nalog.ru/>, позволяющем бесплатно получить содержащиеся в ЕГРЮЛ/ЕГРИП сведения о конкретном юридическом лице (индивидуальном предпринимателе) в форме электронного документа ЕГРЮЛ и ЕГРИП;

интернет-сервисе ФНС России <https://pb.nalog.ru/> «Прозрачный бизнес», в том числе предоставляющим сведения о физических лицах, являющихся руководителями нескольких юридических лиц и/или являющихся учредителями (участниками) нескольких юридических лиц.

Раздел 5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

5.1. Работником учреждения раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

5.2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов работником учреждения представляется ответственному по профилактике коррупции в виде Декларации о наличии/отсутствии конфликта интересов (приложение № 2 к настоящему Положению) в следующих случаях:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

по инициативе работника;

ежегодно до 10 февраля.

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

5.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, данный работник сообщает об указанном факте руководителю учреждения в письменной форме путем подачи соответствующего уведомления.

Раздел 6. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов (или возможности его возникновения)

6.1. Ответственный по результатам анализа сведений о работниках в случае выявления конфликта интересов или возможности его возникновения незамедлительно информирует руководителя учреждения.

6.2. Руководитель учреждения рассматривает информацию ответственного о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

6.3. Рассмотрение и анализ информации о конфликте интересов осуществляется руководителем учреждения и ответственным конфиденциально.

6.4. Формы урегулирования конфликта интересов: ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

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 функциональных обязанностей работника;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

увольнение работника, не принявшего меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (применимо к определенным категориям работников);

иные формы разрешения конфликта интересов (по письменной договоренности учреждения и работника учреждения).

6.5. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

Раздел 7. Обязанности работника учреждения

7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Раздел 8. Информирование учредителя

8.1. Руководитель учреждения обязан информировать министерство социальной политики Нижегородской области о возникших в учреждении ситуациях конфликта интересов и принятых мерах раз в полугодие (до 1 ноября, до 1 апреля).