

Приложение 4 к приказу  
от 25.12.2017 № 34

Утверждаю:

Директор ГБУ «МФЦ Владимирской  
области» \_\_\_\_\_ Д.С. Страх

«*25* декабря 20 *17* г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА  
ИНТЕРЕСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ  
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Владимир 2017

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении Владимирской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Владимирской области» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также основано на Методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является внутренним документом государственного бюджетного учреждения Владимирской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Владимирской области» (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Задачи Положения – предотвращение, выявление и урегулирование конфликтов интересов, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции.

1.3. 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.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

## 2. Основные понятия

2.1. *Конфликт интересов* – ситуация, при которой у работника 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами граждан.

2.2. Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.



### **3. Ситуации возникновения конфликта интересов в Учреждении**

Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

- работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у заявителя;
- работник Учреждения рекламирует заявителям Учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;
- работник Учреждения рекомендует заявителям Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов**

Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими должностные обязанности.

*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;

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

6.1. 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 назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

6.3. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием и регистрацию уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в соответствии с установленной формой (Приложение 1) и их регистрацией в журнале (Приложение 2).

6.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально созданной комиссией, утвержденной приказом директора.

6.5. Комиссия не позднее 10 рабочих дней должна выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

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

6.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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.



6.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее лояльную 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 лояльные 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.

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

7.1 Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения, 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;
- без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицу, указанному в п. 6.3 настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Соблюдение настоящего Положения и ответственность за нарушение его положений**

8.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных действующим законодательством. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

к Положению о предотвращении конфликта интересов в ГБУ «МФЦ Владимирской области»

Директору ГБУ «МФЦ Владимирской области»  
Д.С. Страх

от \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность, телефон работника)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### У В Е Д О М Л Е Н И Е

о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщаю, что

Я, \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя, отчество работника)

настоящим уведомляю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а именно:

1. \_\_\_\_\_  
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_  
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_  
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись, фамилия и инициалы)

Уведомление принял: \_\_\_\_\_



к положению о предотвращении конфликта интересов в ГБУ «МФЦ Владимирской области»

ФОРМА

**ЖУРНАЛ**

**регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов работников ГБУ «МФЦ Владимирской области»**

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата и время учета уведомления	Ф.И.О., должность, контактный телефон сотрудника, подавшего уведомление	Краткое содержание уведомления	Ф.И.О. лица, принявшего уведомление	Сведения о принятом решении	Примечание