

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБУ Центр помощи детям
Брединского муниципального района
от «20» октября 2025г № 196-ОД

Положение
о конфликтах интересов
в МБУ Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей
Брединского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов (далее-Положение) разработано в соответствии со ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008г №273-ФЗ «О противодействии коррупции» ст.27 Федерального закона от 12.01.1996г №7 –ФЗ «О не коммерческих организациях» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013

1.2. Настоящее положение является внутренним документом МБУ Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей Брединского муниципального района (далее-Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются директор (заместители директора по УВР) учреждения, а также лица, входящие в состав органов управления учреждением или органов надзора за его деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан.

1.6. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений осуществляется работником в письменной форме по образцу (приложение № 1 к настоящему положению) не позднее рабочего дня следующего за днем обращения к работнику в целях склонения его к совершению

коррупционных правонарушений путем передачи уведомления должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, или направления такого уведомления Администрации Учреждения посредством почтовой связи.

1.7. 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.

1.8. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу.

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. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

- 2.1.2. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

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

- 2.1.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

- 2.1.5. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

- 2.1.6. 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. Обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.2. Соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности.

- 3.1.1. Руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

- 3.1.2. Избегать 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.

3.3. Работники Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

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.

- 4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации

о конфликте интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя директора учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается в структурное подразделение или должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

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

5.3. Регистрация уведомлений в журнале регистрации уведомлений о факте обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений (далее – журнал) (приложение № 2 к настоящему положению). Журнал должен быть зарегистрирован, прошит, пронумерован и заверен печатью и подписью ответственного за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений лица. Журнал вносит запись о регистрационном номере уведомления, дате и времени регистрации уведомления, фамилия, имени, отчестве работника, представившего уведомление, краткое содержание уведомления, количестве листов уведомления, фамилии, имени, отчестве работника регистрировавшего уведомление и его подписи.

5.4. Заполнение талона, который состоит из двух частей: талона-корешка и талона-уведомления (приложение № 3 к настоящему положению). Работнику под роспись выдается талон-уведомление с указанием данных о лице, принявшем уведомление, даты и времени его регистрации, а талон-корешок остается у должностного лица, ответственного за работу по профилактике о коррупционных и иных правонарушений.

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

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

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

5.8. Способы урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 учреждения;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ (по инициативе работника или по инициативе работодателя);

- иные способы в соответствии с требованиями законодательства.

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

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.