

ПРЕФЕКТУРА ЮГО-ВОСТОЧНОГО АДМИНИСТРАТИВНОГО ОКРУГА  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ  
ПО РАБОТЕ С НАСЕЛЕНИЕМ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА  
«ЮГО-ВОСТОК»

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Государственного бюджетного  
учреждения города Москвы  
по работе с населением по месту жительства  
"Юго-Восток"  
от 29 апреля 2022 г. № 59

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов**  
**в Государственном бюджетном учреждении города Москвы по работе с**  
**населением по месту жительства "Юго-Восток"**  
**(редакция № 2)**

**1. Цели и задачи**

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении Москвы по работе с населением по месту жительства "Юго-Восток", (далее - Учреждение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2009 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (в редакции от 06 марта 2022 года), "Методическими рекомендациями по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции" Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2021 г., Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом и иными локальными нормативными актами Учреждения, с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Основной целью Положения является предотвращение и регулирование конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые им трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Действия Положения распространяются на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

## 2. Используемые в Положении понятия и определения

В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

2.1. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которого он является.

2.2. **Личная заинтересованность работника** (представителя Учреждения) - заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. **Должностные лица**- лица, занимающие должности в органах управления Учреждения, а также начальники отделов, управлений.

2.4. **Участники отношений** – участники клубных формирований, их законные представители, граждане, юридические лица, а также контрагенты Учреждения по контрактам (договорам), работники Учреждения.

2.5. **Личная выгода** – заинтересованность должностного лица или работника Учреждения в получении нематериальных и иных нематериальных преимуществ.

2.6. **Материальная выгода** – материальные средства, получаемые должностным лицом или работником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации.

2.7. **Служебная информация** – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и работников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан.

2.8. **Конфиденциальная информация** – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.9. **Близкие родственники** – родители, супруги, дети, дедушки, бабушки, внуки, братья, сестры, дети супругов и супруги детей.

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

3.1. 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 рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования**

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

4.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Учреждения.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению 1 к Положению.

4.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее - журнал регистрации).

4.5. Уведомление регистрируется лицом, ответственным за антикоррупционную работу в Учреждении, в Журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений. Журнал ведется по форме согласно приложению 2 к Положению.

4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. В итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. Комиссия также может прийти к выводу, что 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 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника 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.

4.9. 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.

4.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" 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 "мягкие" 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.

## **5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

5.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- руководитель Учреждения;
- председатель Комиссии по противодействию коррупции;
- заместитель председателя Комиссии по противодействию коррупции;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции

в учреждении.

5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя Учреждения и Комиссии по противодействию коррупции. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которой Комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии.

5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.4. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

5.5. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии по его желанию. 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.

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

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников 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 ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **7. Ответственность работников за несоблюдение**

### **Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов**

7.1. За несоблюдение Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

7.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение 1  
к Положению о выявлении и  
урегулировании конфликта  
интересов

Директору ГБУ "Юго-Восток"

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

\_\_\_\_\_  
(ФИО работника, должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" я,

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии решения):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(описать в чем выражается личная заинтересованность)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка)

Уведомление  
зарегистрировано в журнале  
регистрации

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ №

\_\_\_\_\_  
(подпись ответственного лица)

Приложение 2  
к Положению о выявлении и  
урегулировании конфликта  
интересов

**Журнал регистрации уведомлений о наличии личной  
заинтересованности или возникновения конфликта интересов**

<b>№ п/п</b>	<b>Дата регистрации уведомления</b>	<b>Присвоенный регистрационный номер</b>	<b>Краткое содержание уведомления</b>	<b>ФИО и подпись подавшего уведомление</b>	<b>ФИО и подпись регистратора</b>
1	2	3	4	5	6