

**Положение  
о регулировании конфликта интересов  
в областном государственном бюджетном учреждении  
«Зиминская станция по борьбе с болезнями животных»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о регулировании конфликта интересов (далее – Положение) – это внутренний документ областного государственного бюджетного учреждения «Зиминская станция по борьбе с болезнями животных» (далее – учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 2014 года, Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения.

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 ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей, в ситуации, подразумевающей возможный конфликт интересов, руководствоваться, в первую очередь, интересами учреждения – без учета своей личной заинтересованности, интересов своих родственников и друзей;

3.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, или/и которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3. нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

3.1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. В целях определения ситуации конфликта интересов работникам предлагается использовать Перечень типовых ситуаций конфликта интересов (Приложение к Положению о регулировании конфликта интересов).

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим и может быть дополнен.

### **4. Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов работниками учреждения**

4.1. 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (в форме уведомления).

4.3. Учреждение принимает на себя обязанность конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация должна быть рассмотрена уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение 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.

### **5. Порядок урегулирования конфликта интересов**

5.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы:

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

5.1.2. 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;

5.1.3. пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;

5.1.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

5.1.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.1.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

5.1.7. увольнение работника по инициативе работника;

5.1.8. 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.

5.2. Приведенный перечень способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы их урегулирования.

5.3. 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 учреждения.

### **6. Лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

6.1. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченное руководителем учреждения лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.

6.2. Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до руководителя учреждения, который назначает срок его рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать пяти рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией, назначенной руководителем учреждения.

6.5. Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

6.6. Полученная комиссией информация 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 руководителя учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникающего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель учреждения в течение трех дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

### **Типовые ситуации конфликта интересов**

1. Работник учреждения в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

*Пример:* работник учреждения принимает решение о приобретении ветеринарных препаратов для ветеринарной аптеки учреждения у своих родственников (знакомых)

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

*Пример:* руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты повышенной премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность, не предусматривающую прямой подчиненности, или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

*Пример:* работник учреждения, ответственный за закупку медицинского оборудования, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника учреждения.

*Пример:* работнику учреждения, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности учреждения, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом учреждения.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

*Пример:* работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров (услуг), предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком учреждения.

*Возможные способы урегулирования:* рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника.

5. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного.

*Пример:* работник учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит участие в принятии решений о повышении заработной платы (премировании) подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в учреждении.

*Возможные способы урегулирования:* рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

6. Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

*Пример:* организация заинтересована в заключении долгосрочного договора оказания услуг с учреждением. Организация делает предложение трудоустройства работнику учреждения, уполномоченному принять решение о заключении договора оказания услуг, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.