

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЗАГС-СЕРВИС»**

**ПРИКАЗ**

*«27» декабря 2017 г.*

г. Воронеж

**№ 37**

**Об утверждении  
Положения о конфликте интересов**

Во исполнение требований Федерального закона от 25 декабря 2008 г.  
№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

**приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов в БУ ВО «ЗАГС-СЕРВИС» (далее - Положение).
2. Специалисту по кадрам (Бабенковой) довести указанное Положение до сведения всех работников.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Руководитель

С.Н. Самкина

Утвержден  
приказом бюджетного  
учреждения Воронежской  
области «ЗАГС-СЕРВИС»  
от 27 12 2017 г. № 37

**Положение  
о конфликте интересов  
в бюджетном учреждении Воронежской области «ЗАГС-СЕРВИС»**

**1. Цели и задачи**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в БУ ВО «ЗАГС-СЕРВИС» (далее по тексту - положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников бюджетного учреждения Воронежской области «ЗАГС-СЕРВИС» (далее по тексту- учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. К основным принципам управления конфликтом интересов в учреждении относятся:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 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) учреждением.

1.4. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности (в том числе работающих по срочному трудовому договору и/или по совместительству) в период работы в Учреждении, а также физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

**2. Понятия и определения, используемые в Положении**

2.1. Под **«личной заинтересованностью»** указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

2.2. Под «**конфликтом интересов**» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

### **3. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4.1. В учреждении 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в учреждении.

4.2. В учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.3. Прием сведений о возникшем конфликте интересов осуществляется лицом, ответственным за противодействие коррупции в учреждении.

4.4. Поступившая информация проверяется руководителем учреждения с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. При необходимости рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально: в обсуждении могут принять участие непосредственный начальник лица, предоставившего такие сведения, руководитель более высокого звена, представитель юридического подразделения и др.

4.5. В итоге проведения проверки учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специализированных способах урегулирования, либо прийти к выводу, что конфликт имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

## **5. Способы разрешения конфликта интересов**

5.1. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы его разрешения:

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

- 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;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работнику принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- 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.

В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

## **6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов**

6.1. Лицо, виновное в совершении коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, может быть привлечено к уголовной и иным видам ответственности.