

**Автономная некоммерческая организация «Агентство Республики  
Башкортостан по развитию малого и среднего предпринимательства»**



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о конфликте интересов работников  
Автономной некоммерческой организации «Агентство Республики  
Башкортостан по развитию малого и среднего предпринимательства»**

**Уфа  
2021**

## **Общие положения**

Положение о конфликте интересов сотрудников (далее – Положение) Автономной некоммерческой организации «Агентство некоммерческой организации «Агентство Республики Башкортостан по развитию малого и среднего предпринимательства» (далее – «Агентство») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

Настоящее Положение является локальным актом Агентства. Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Агентства в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Агентства, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации Агентства (примерный обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложении 1 настоящему Положению).

Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Агентства.

Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Агентства вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

## **Основные принципы управления конфликтом интересов**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Агентстве положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка reputационных рисков для Агентства при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Агентства и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте

интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Агентством.

## **Обязанности сотрудников**

В настоящем Положении закреплены следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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.

## **Способы урегулирования конфликта интересов**

В Агентстве установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

Рассмотрение представленных Агентству сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Агентства рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Агентство может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Агентство 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 сотрудника 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 сотрудника;
- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение сотрудника по инициативе сотрудника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

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.

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

Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений и обращений (далее – уведомление) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является специалист по кадрам Агентства.

Заинтересованные лица должны без промедления сообщать специалисту по кадрам о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

Полученная информация ответственным лицом, немедленно передается на рассмотрение в Комиссию по противодействию коррупции Агентства (далее – Комиссия).

Состав Комиссии формируются таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения, и утверждаются приказом руководителя Агентства. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении

указанного вопроса.

Заседание Комиссий проводится, как правило, в присутствии сотрудника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании Комиссии сотрудник указывает в уведомлении.

Заседание Комиссии может проводиться в отсутствие сотрудника в случае:

а) если в уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;

б) если сотрудник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии.

На заседании Комиссии заслушиваются пояснения сотрудника, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

Проверка информации о возникших (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Комиссией в месячный срок. По решению председателя Комиссии, срок проверки может быть продлен до двух месяцев. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

По итогам рассмотрения уведомления Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении сотрудником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении сотрудником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае Комиссия рекомендует указанному лицу принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что сотрудник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует руководителю Агентства применить к указанному лицу конкретную меру ответственности.

Решение Комиссии оформляется протоколом.

Член Комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым сотрудник должен быть ознакомлен.

Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов принимается руководителем Агентства в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

**Порядок уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов

является обязанностью сотрудника.

В случае возникновения у сотрудника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия сотрудника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), составляется в письменном виде в произвольной форме или по рекомендуемому образцу согласно приложению 2 к настоящему Положению на имя руководителя Агентства и предоставляется ответственному лицу, ответственному за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов.

К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

В случае, если уведомление не может быть представлено сотрудником лично, оно направляется по каналам факсимильной связи или по почте с уведомлением о вручении.

Уведомления в день их поступления подлежат обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – журнал).

Не позднее трех рабочих дней, следующих за днем регистрации уведомления, лицо, принявшее уведомление, обеспечивает его направление Комиссии.

### **Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

За несоблюдение настоящего Положения сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по п. 7.1. ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **Обзор типовых ситуаций конфликта интересов**

1. Сотрудник Агентства в ходе выполнения своих трудовых 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.

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

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

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

3. Сотрудник Агентства или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Агентством, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

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

4. Сотрудник Агентства принимает решение о закупке Агентством товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, обладает исключительными правами.

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

5. Сотрудник Агентства или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Агентством, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

6. Сотрудник Агентства или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного сотрудника Агентства, в отношении которого сотрудник выполняет контрольные функции.

*Возможные способы урегулирования:* рекомендация сотруднику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод сотрудника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Сотрудник Агентства использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

*Возможные способы урегулирования:* установление правил корпоративного поведения, запрещающих сотрудникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приложение 2 к Положению о конфликте  
интересов работников АНО «Агентство  
Республики Башкортостан по развитию  
малого и среднего предпринимательства»

Исполнительному директору  
Хисматуллину Р.А.

---

(должность)

---

---

(Ф.И.О.)

---

Уведомление

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

---

---

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

---

---

Предлагаемые (принятые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

---

---

Дополнительные сведения (при наличии):

---

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии.

---

(дата)

---

(подпись)

---

(инициалы, фамилия)

### Приложение 3 к Положению о конфликте интересов ОГБУК «ЦНТ ЕАО»

# Журнал регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

(наименование организации)

Начат: «\_\_» 20 \_\_\_\_ г.  
Окончен: «\_\_» 20 \_\_\_\_ г.

*Страница журнала*

№ и дата регистрации уведомления	Сведения о работнике, подавшем уведомление			Ф.И.О., подпись лица, принявшего уведомление	Примечание
	Ф.И.О.	Должность	Номер телефона		