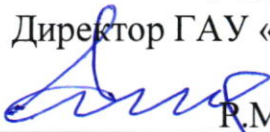


УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАУ «УГЭЦ РТ»


Р.М. Шакиров

« 01 » ~~нояб~~ 2024 г.

Памятка о соблюдении требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

I. Общие положения.

В настоящее время понятие «конфликт интересов» закреплено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон «О противодействии коррупции»).

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность работника может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам общества либо организации, являющейся работодателем работника.

Личная заинтересованность — это то, из-за чего возникает конфликт интересов. 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) работником.

II. Виды конфликтов интересов.

Законодательно распределения конфликтов интересов по видам нет, но условно исходя из практики их можно разделить на следующие виды:

реальный — ситуация уже возникла, и ее необходимо предотвратить;

потенциальный — ситуация может возникнуть, и ее необходимо предупредить;

мнимый — ситуация не возникла, но в общественном сознании поведение лица оценивается как получение личной выгоды.

Реальный конфликт интересов возникает в ситуации, когда должностное лицо фактически выполняет служебные обязанности, которые находятся в сфере влияния его личных интересов.

Потенциальный конфликт интересов — это ситуация, когда должностное лицо в случае выполнения в будущем определенных служебных обязанностей может оказаться под влиянием личных интересов, что приведет к возникновению реального конфликта интересов.

Мнимые ситуации, при которых существующий личный интерес работника может быть рассмотрен другими лицами в целях оказания влияния на функции работника, даже если фактически такое ненадлежащее влияние отсутствует или его не может быть вовсе. Иначе говоря, ситуация, при которой законные действия работника могут привести к подозрению в наличии у него конфликта интересов, даже несмотря на отсутствие такового. Пример: подписание работником акта выполненных работ по государственному контракту с

коммерческой организацией без проведения реальной приёмки результатов выполненных работ по халатности, из иных соображений

III. Обстоятельства, в которых возможно возникновение конфликта интересов.

Примеры ситуаций, которые приводят или могут привести к конфликту интересов, в частности:

- Работник состоит в трудовых отношениях со сторонним хозяйствующим субъектом, который является контрагентом либо конкурентом «ГАУ «УГЭЦ РТ».

- Работник занимается предпринимательской и иной приносящей доход деятельностью, не связанной с исполнением своих трудовых обязанностей, в рабочее время.

- Работник собирается выполнять или уже выполняет работу на условиях оплачиваемого гражданско-правового или иного договора с контрагентом либо конкурентом «ГАУ «УГЭЦ РТ».

- Работник участвует в отношении отдельных функций в принятии кадровых решений в отношении родственников или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

- Работник его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции связанные с трудовой деятельностью.

- Работник передает информацию, ставшую ему известной при исполнении им трудовых обязанностей сторонним организациям.

- Работник злоупотребляет материальными благами, предоставленными ему «ГАУ «УГЭЦ РТ» (использование служебной машины в личных целях, махинации с отчетными документами по командировке).

IV. Предотвращение конфликта интересов.

4.1. В целях недопущения конфликта интересов при принятии кадровых решений необходимо исключить назначение на должность работников, являющихся близкими родственниками своего непосредственного руководителя или подчиненного. Не допускаются ситуации, когда близкие родственники работают в подчинении друг друга, либо работник участвует в процедуре найма или решении иных кадровых вопросов, касающихся любого близкого родственника, работающего в ГАУ «УГЭЦ РТ».

4.2. Работникам запрещается предлагать, передавать или принимать какие-либо средства поощрения или подарки, вознаграждения, займы, гарантии, поручительства, материальную помощь, если это может вызвать конфликт интересов при выполнении работниками своих обязанностей, либо подобные действия нарушают закон, противоречат обычаям делового оборота, представляют собой скрытое вознаграждение или могут повредить деловой репутации ГАУ «УГЭЦ РТ».

4.3. В случае получения работником в связи с его трудовой деятельностью любого подарка стоимость которого превышает 3000 рублей, или подарков,