

**Перечень типовых ситуаций и обстоятельств для рассмотрения Комиссией  
ОГКУ «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Орлиное гнездо» по соблюдению требований к служебному поведению работников и  
урегулированию конфликта интересов.**

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

Пример: директор организации принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты 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 или изменение круга его должностных обязанностей.

2. Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

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

3. Работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или каких-либо преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации сообщает ставшую ему известной ценную информацию своему другу, который передает данную информацию заинтересованным третьим лицам.

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

4. Руководитель организации учреждает некоммерческую организацию, цели и задачи деятельности которой пересекаются с целями и задачами деятельности организации, что приводит к возможности использования руководителем организации преимуществ своего должностного положения в работе созданной им некоммерческой организации.

Пример: руководитель организации совместно с третьими лицами учредил автономную некоммерческую организацию, в которой является председателем учредительного собрания. Функции АНО входят в компетенцию организации. При этом, руководитель организации, подал заявку на федеральный грант как председатель учредительного собрания  
Возможные способы урегулирования: выход руководителя организации из членства в АНО.

5. В организацию поступило обращение гражданина (организации) о некорректном

поведении работника указанной организации во время исполнения им непосредственных должностных обязанностей.

Пример: работник организации некорректно провел беседу с гражданином, желающим получать социальные услуги в указанной организации.

Возможные способы урегулирования: установление правил этики и разъяснение работникам организации порядка консультирования граждан.

6. Работник организации разглашает или использует в целях, не связанных с профессиональной деятельностью, сведений конфиденциального характера (не составляющих государственную тайну, но не предназначенных для широкого доступа) или служебной информацией, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

Возможные способы урегулирования: применение к работнику, виновному в разглашении сведений, мер дисциплинарного взыскания, проведение разъяснительной работы.