

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор БСУ СО ОО «Дом социального  
обслуживания «Тельченский»

Антонов В.Л.

« 11 » июля 2024

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии со ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013г.
2. Настоящее Положение является внутренним документом БСУ СО ОО «Дом социального обслуживания «Тельченский» (далее – учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
4. 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) лицом, указанным в п.1.3. настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с

ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.
6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.**

1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждениях положены следующие принципы:

1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

1.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован и предотвращен учреждением.

## **3. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

1.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

1.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

1.4. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3. Руководителем учреждения из числа работников назначается лицо ответственное за прием сведений о возникающих (имеющих) конфликтах интересов.

4. В учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которые распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется руководителем учреждения. Рассмотрение представленных сведений осуществляется руководителем учреждения или специально создаваемой для этого комиссией Учреждения.

6. Учреждение берет на себя обязательно конфиденциального рассмотрения представляемых сведений и урегулирования конфликта интересов.

7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

10.2. 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.

10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

10.4. Временное отстранение работника от должности. Если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.