

УТВЕРЖДАЮ:  
директор ОГБУ СО «Дом-интернат  
для престарелых и инвалидов  
г.Черемхово и Черемховского района»  
В.М. Байбородина  
«19» \_\_\_\_\_ 2015 год



**Положение  
о конфликте интересов  
областного государственного бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Дом-интернат для престарелых и инвалидов  
г.Черемхово и Черемховского района»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для престарелых и инвалидов г.Черемхово и Черемховского района» (далее – учреждение) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение о конфликте интересов областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для престарелых и инвалидов г.Черемхово и Черемховского района» (далее-положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

1.4. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

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

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 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.

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

3.1. Работник обязан:

- 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 и урегулирование конфликта интересов работником учреждения**

4.1. Порядок раскрытия конфликтов 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.

Учреждение обязано конфиденциально рассматривать представленные сведения и урегулировать конфликты интересов.

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.

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

5.1. Возможные способы разрешения конфликта интересов включают в себя:

- 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 работником 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 и т.д.

5.2. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

5.3. В случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными или в случае, возникновения необходимости, применяется более жесткая мера.

## **6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

6.1. Лицо, ответственное за прием и рассмотрение сведений о возникшем конфликте интересов, назначается приказом директора учреждения.

6.2. Лицо, ответственное за прием и рассмотрение сведений о возникшем конфликте интересов обязано:

- добросовестно, всесторонне, тщательно и в полной мере проверить поступившую информацию;
- соблюдать принцип конфиденциальности;
- руководствоваться нормативно-правовыми актами, устанавливающими меры ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- соблюдать кодекс этики и служебного поведения работников учреждения.