

## Приложение №2

Утверждено приказом  
МБУ «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
«Валуйского городского округа»  
от 25 ноября 2022 г. №156-ОД

### Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Валуйского городского округа»

#### I. Общие положения.

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Валуйского городского округа» (далее - Положение), определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей), возникающего у работников МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Валуйского городского округа» (далее - организация), в ходе исполнения ими трудовых функций.

1.2. Положение распространяется на заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников контрактной службы организации, а также на иных работников организации, должности которых включены в перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее - работники организации).

1.3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в организации.

#### II. Принципы урегулирования конфликта интересов.

2.1. Урегулирование конфликта интересов в организации осуществляется на основе следующих принципов:

обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

соблюдение баланса интересов организации и ее работников при урегулировании конфликта интересов;

защита работника организации от возможных неблагоприятных

последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

### **III. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов.**

3.1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника организации личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в организации, работник организации подает на имя руководителя организации уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - уведомление) (приложение к Положению).

3.2. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению руководителя организации работником либо должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в организации.

3.3. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

3.4. По результатам рассмотрения работником либо должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в организации, подготавливается мотивированное заключение.

3.5. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

3.6. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 (семи) рабочих дней со дня поступления уведомления представляются руководителю организации.

3.7. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации.

3.8. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления) руководитель организации не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом руководителя органа исполнительной власти, государственного органа Белгородской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации.

### **IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.**

4.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

ограничение доступа работника организации к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

отстранение (постоянное или временное) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;

Приложение № 3  
к Положению о предотвращении  
и урегулировании конфликта  
интересов МБУ «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
Валуйского городского округа»

Руководителю

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(организационно-правовая форма и наименование организации)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О. работника)

### УВЕДОМЛЕНИЕ

#### **о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника организации предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

пересмотр и изменение трудовых функций работника организации;  
временное отстранение работника организации от должности; перевод  
работника организации на должность, предусматривающую выполнение  
трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работника организации от выгоды, явившейся причиной  
возникновения конфликта интересов;

увольнение работника по инициативе работодателя в порядке,  
установленном трудовым законодательством и иными нормативными  
правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Организация в зависимости от конкретного случая применяет иные  
способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов,  
предусмотренные законодательством Российской Федерации.