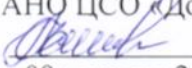


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель совета коллектива  
АНО ЦСО «Добродетель»  
 С.Н. Танасы  
«09» января 2024



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

АНО ЦСО «Добродетель»

Зубкова Л.Э.

«09» января 2024

## **Положение о конфликте интересов в Автономной некоммерческой организации Центр социального обслуживания «Добродетель» Багаевского района**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013г.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом АНО ЦСО «Добродетель» (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда правам и законными интересам, имуществу или деловой репутации Организации.

Под личной заинтересованностью работника понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуги имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действия настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации, и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

### **2. Цели и задачи**

2.1 Положение о конфликте интересов Организации разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников.

2.2 Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **3. Основные принципы управления конфликтов интересов в организации.**

3.1. В основу работы по управлению конфликтов интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязанность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован Организацией.

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов в том числе:

- 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом ответственным за прием сведений о возникающих конфликтах интересов является специалист по кадрам.

Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена антикоррупционной рабочей группой с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Организация может прийти к выводу что ситуация сведения о которой были представлены работником не является конфликтом интересов и как следствие не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может прийти к выводу что конфликт интересов имеет место и использовать различные способы его разрешения в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Организации 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;



- увольнение работника из организации 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обязательств. Более жесткие меры использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов: - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, руководствоваться интересам 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.

#### **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является инспектор по кадрам.

#### **7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

Нарушение работником требований о конфликте интересов может повлечь применение к нему мер юридической ответственности. Исходя из п.7.1. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого является, трудовой договор с ним может быть расторгнут, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.