

СМБУСОССЗН «Краснояружский  
социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

ПРИКАЗ

от «15 июня 2022 г.

№ 88

**Об утверждении положения  
о предотвращении и урегулировании  
конфликта интересов**

Во исполнение статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановления Правительства Белгородской области от 4 июля 2022 года №410-пп «О мерах по предупреждению коррупции в организациях, подведомственных органам исполнительной власти, государственным органам области», а также в целях повышения эффективности противодействия коррупции в СМБУСОССЗН «Краснояружский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в СМБУСОССЗН «Краснояружский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (прилагается).
2. Специалисту по социальной работе Штанько И.Б. ознакомить всех сотрудников учреждения под роспись с утвержденным положением.
3. Социальному педагогу Бойченко И.А. разместить утвержденное положение на официальном сайте учреждения в течение 10 рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор СМБУСОССЗН  
«Краснояружский социально-  
реабилитационный центр для  
несовершеннолетних»



Попинанченко С.В.

С приказом ознакомлен:

Штанько И.Б. *Оль* -

Бойченко И.А. *Бой*

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
«15» июня 2022 г. № 88

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА  
ИНТЕРЕСОВ**

**специализированного муниципального бюджетного учреждения  
социального обслуживания системы социальной защиты населения  
«Краснояружский социально-реабилитационный центр для  
несовершеннолетних»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов специализированного муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Краснояружский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (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 специализированного муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Краснояружский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее - организация), в ходе исполнения ими трудовых функций.

1.2. Положение распространяется на заместителей руководителя, специалиста в сфере закупок, 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).

3.2. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется 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.

3.8. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации.

3.9. 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;
- 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.