



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ  
**Областное государственное бюджетное учреждение социального обслуживания**

**«Саянский центр социальной реабилитации «Забота»**

мкр. Благовещенский, 6, Иркутская область, г. Саянск, 666304,

тел. (факс) 5-25-48, 5-27-45, e-mail: sdd38@yandex.ru

Утверждено:

Директор ОГБУСО «СЦСР «Забота»

Л.А. Бухарова

«26» августа 2024 года

## **Положение**

### **о декларации о конфликте интересов**

**областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Саянский центр социальной реабилитации «Забота»**

#### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о декларации о конфликте интересов работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Саянский центр социальной реабилитации «Забота» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ (по состоянию на 01.07.2024), методических рекомендаций по разработке и принятию областными государственными учреждениями, подведомственными министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министром социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 18.10.2023.

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

#### **2. Цели и задачи Положения.**

2.1. Положение областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Саянский центр социальной реабилитации «Забота» (далее - Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования процесса представления декларации о конфликте интересов работников Учреждения.

2.2. Задачами Положения является работа по предупреждению коррупционных правонарушений в Учреждении, своевременное выявление, регулирование, предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции.

#### **3. Порядок заполнения декларации о конфликте интересов.**

3.1. Декларация о конфликте интересов (далее - Декларация) содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется директором Учреждения.



3.2. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке директором в установленном порядке.

3.3. Декларация носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначена исключительно для внутреннего пользования Учреждения.

3.4. Содержание Декларации не подлежит раскрытию каким – либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

3.5. Срок хранения Декларации составляет один год.

3.6. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде Декларации в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

#### **4 Порядок рассмотрения Декларации и принятия решений**

4.1. Рассмотрение представленных сведений проводится конфиденциально.

4.2. Поступившая информация тщательно проверяется с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы выясняется: имеет место конфликт интересов или нет.

4.3. При наличии конфликта интересов Учреждение вправе использовать различные способы разрешения данного конфликта:

- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе Директора за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.4. 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.

*Ведущий юрисконсульт*  
**Т.Г. Ступина**