

**Приложение № 2**  
**утверждено**  
**приказом ОГБУ «ЦМИ»**  
от «10» марта 2023 г. № 40

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**  
**областного государственного бюджетного учреждения**  
**«Центр молодежных инициатив»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов областного государственного бюджетного учреждения «Центр молодежных инициатив» (далее - учреждение) 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 учреждения в ходе исполнения ими трудовых функций.

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

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

**2. Принципы урегулирования конфликта интересов**

2.1. Урегулирование конфликта интересов в учреждении 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 учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;

защита работника учреждения от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

3.1 В случае возникновения или возможного возникновения у работника учреждения 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 учреждении, работник учреждения подает на имя директора учреждения 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 директора учреждения работником, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении.

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

3.4. По результатам рассмотрения работником, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении, 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 директору учреждения.

3.7. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

3.8. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор учреждения.

3.9. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления) директор учреждения 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 учреждения.

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

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

ограничение доступа работника учреждения 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 учреждения;

временное отстранение работника учреждения от должности;

перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работника учреждения 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. Учреждение в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

**Приложение  
к Положению о предотвращении  
и урегулировании конфликта  
интересов областного  
государственного бюджетного  
учреждения «Центр молодежных  
инициатив»**

ФОРМА

Директору ОГБУ «ЦМИ»

\_\_\_\_\_  
(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 учреждения предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(подпись)\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.