



УТВЕРЖДАЮ

Директор областного государственного  
бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Психоневрологический  
интернат п. Водопадный»

С.Г. Терентьев

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке урегулирования конфликта интересов в областном государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Психоневрологический интернат п. Водопадный»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке урегулирования конфликта интересов в областном государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Психоневрологический интернат п. Водопадный» (далее – Положение) разработано в рамках реализации Указа Президента РФ от 07 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Настоящее Положение распространяется на всех работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Психоневрологический интернат п. Водопадный» (далее - Учреждение), за исключением директора учреждения, а также работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Также действие Положения распространяется на любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, сотрудничающее с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров (контрагенты) (далее - иные лица).

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

1.2. Целью настоящего Положения является установление порядка урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей, а также принятия мер по урегулированию и недопущению возможности возникновения конфликта интересов.

1.3. Термины, применяемые в настоящем Положении:

**конфликтом интересов** - конкретная ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения,

способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения;

**личная заинтересованность работника** - непосредственно получение работником доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником(-ми) и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник(-ки) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями и если это является коррупционным правонарушением, влекущим административную или уголовную ответственность;

**Положение о порядке урегулирования конфликта интересов в областном государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Психоневрологический интернат п. Водопадный»** - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий влияние и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения все работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора)

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого факта конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

## **3. Круг лиц, подпадающих по действие Положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Наиболее вероятные ситуации конфликта интересов, в которых может оказаться работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- получение подарков или услуг;
- распоряжение денежными средствами не нужды лиц, получающих социальные услуги;

- участие в закупочной деятельности Учреждения;
- получение небезвыгодных предложений от родственников лиц;
- небескорыстное использование возможностей родственников лиц, получающих социальные услуги;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников отношений по социальному обслуживанию, сбор денежных средств на нужды Учреждения и т.п.)

#### **4. Обязанности работников по недопущению возникновения конфликта интересов либо урегулированию конфликта интересов**

4.1. В целях недопущения возникновения конфликта интересов либо урегулирования конфликта интересов работники обязаны:

- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- при принятии решений по служебным вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов либо интересов иных лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения и могут привести к конфликту интересов;
- сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая привела к конфликту интересов, направив уведомление на имя директора Учреждения;
- раскрыть возникший реальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения;

4.3. Непринятие работником Учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования**

5.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является секретарь комиссии по противодействию коррупции в Учреждении.

5.2. Раскрытие сведений о возникшем конфликте интересов (далее - конфликт интересов) осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов в ходе исполнения своих должностных обязанностей, путем направления на имя директора Учреждения сообщения в письменной форме о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

5.3. В целях урегулирования конфликта интересов работник обязан уведомить в письменном виде работодателя в лице непосредственного руководителя либо Комиссию о ситуации, которая привела к конфликту интересов.

Уведомление о конфликте интересов составляется работником по форме согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

Указанное в п. 3.1. настоящего Положения уведомление работника Учреждения передается в структурное подразделение и должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции.

5.4. В день получения уведомления секретарь Комиссии по противодействию коррупции и регистрирует уведомление в Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов (приложение N 2 к настоящему Положению), информирует о регистрации работника, направившего уведомление.

5.5. Дальнейшее рассмотрение уведомления осуществляется Комиссией в порядке, определенном Положением о Комиссии по противодействию коррупции.

## **6. Способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в Учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).

6.2. В случае наличия у работника конфликта интересов могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение (до урегулирования конфликта интересов) доступа работника к конкретной информации, которая может быть им использована в личных интересах;
- добровольный отказ работника от предмета (своего личного интереса), повлекшего конфликт интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключаящих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации;

По договоренности между работодателем и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.3. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес (насколько этот личный интерес) будет реализован в ущерб интересам граждан, либо Учреждения.

## **7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

7.1. Согласно требованиям ст. 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и

дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со ст. 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившихся в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (статья 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (ст. 81 ТК РФ)4

в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

## **8. Заключительные положения**

8.1. В ходе мероприятий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении, стороны конфликта интересов обязаны соблюдать необходимые требования по хранению и использованию конфиденциальной информации, ставшей им известной в процессе урегулирования конфликта интересов.

8.2. Установленные разделом 5 настоящего Положения порядок уведомления о конфликте интересов и порядок его урегулирования применяются также при рассмотрении вопросов соблюдения этических норм и норм служебного поведения работников во время исполнения должностных обязанностей, информации о фактах коррупционной направленности в действии (бездействии) работника и иных вопросов, подлежащих рассмотрению Комиссией.

Директору областного государственного  
бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Психоневрологический  
интернат п, Водопадный»

С.Г. Терентьеву

от \_\_\_\_\_  
(ФИО)

\_\_\_\_\_  
(должность работника Учреждения)

\_\_\_\_\_  
(контактный телефон)

### СООБЩЕНИЕ

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая  
приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении  
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов  
(нужное подчеркнуть)

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

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых  
влияет или может личная заинтересованность: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению и урегулированию конфликта  
интересов: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Лицо, направившее  
уведомление \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее  
уведомление \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений о наличии личной  
заинтересованности \_\_\_\_\_

Приложение N 2  
к Положению о порядке урегулирования  
конфликта интересов в ОГБУ СО  
«Психоневрологический интернат п. Водопадный»

Журнал регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности (форма)

N п/п	Дата поступле ния	Наименование реквизиты документа	Работник, о котором представлены сведения (ФИО, должность, номер телефона)	Краткое содержание уведомления (код)*	ФИО, подпись лица, принявшег о документ

\* Допускается изложение краткого содержания уведомления в виде соответствующего кода:

- 1 - возникновение конфликта интересов;
- 2 - нарушение этических норм и норм служебного поведения работников;
- 3 - факт коррупционной направленности в действии (бездействии) работника;
- 4 - прочее.

## ПЕРЕЧЕНЬ типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении

№ ситуации	Суть конфликта интересов	Способы разрешения конфликта
1	<p style="text-align: center;"><b>Заинтересованность в совершении учреждением сделки</b></p> <p>Руководитель (заместитель руководителя) Учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления Учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении Учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;</li> <li>- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.</li> </ul> <p>При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения</p>	<p style="text-align: center;"><i>Возможные и способы предотвращения (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:</i></p> <p>1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого учреждения;</p> <p>2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:</p> <p>В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными</p>
2	<p style="text-align: center;"><b>Руководитель (работник) учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам,</b></p>	<p>1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;</p> <p>2) сообщить в письменной форме</p>



	<p><b>являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность</b></p> <p>Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника учреждения.</p> <p>Пример № 2</p> <p>Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения.</p>	<p>руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;</p> <p>3) руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.</p> <p>Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:</p> <p>1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения;</p> <p>2) сообщить в письменной форме руководителю областного органа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;</p> <p>3) решение вопроса об отстранении руководителя учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем областного органа</p>
3	<p><b>Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.</b></p>	<p>1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);</p> <p>2) руководитель учреждения может принять одно из решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность</li> </ul>

		<p>работника учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• о переводе такого работника учреждения на иную должность;</li> <li>• об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;</li> </ul> <p>3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения</p>
4	<p><b>Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.</b></p>	<p>1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);</p> <p>2) руководитель учреждения может принять одно из решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;</li> <li>• о переводе работника учреждения на иную должность;</li> <li>• об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;</li> </ul> <p>3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.</p>
5	<p><b>Работник Учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет пере работником, его родственниками или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства</b></p> <p>Пример: перед работником учреждения другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в</p>	<p>1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителя областного органа);</p> <p>2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственниками или иным лицом, с которым связана его личная</li> </ul>

	<p>полномочия работника Учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с указанной организацией</p>	<p>заинтересованность, имеет обязательство;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.</li> </ul> <p>3. Руководитель может быть временно отстранен от принятия подобного решения.</p>
6	<p><b>Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у учреждения сложились (складываются) деловые отношения.</b></p> <p>Пример: работник учреждения имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов учреждения.</p>	<p>1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения (в автономном учреждении - также в наблюдательный совет автономного учреждения) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);</p> <p>2) руководитель учреждения может принять одно из решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;</li> <li>• об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств учреждением из организации, перед которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника учреждения, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность (в автономном учреждении - от исполнения обязанностей члена наблюдательного совета, если в соответствии с уставом автономного учреждения решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается руководителем учреждения);</li> <li>• о переводе такого работника учреждения на иную должность;</li> <li>• об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;</li> </ul> <p>3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения</p>
7	<p><b>Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации,</b></p>	<p>1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит</p>

	<p><b>которая имеет деловые отношения с учреждением.</b></p> <p>Пример: работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком учреждения.</p>	<p>или может привести к конфликту интересов;</p> <p>2) руководитель учреждения может принять одно из решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;</li> <li>• о временном отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;</li> <li>• об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.</li> </ul>
8	<p><b>Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.</b></p> <p>Пример: работник учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.</p>	<p>1) установление правил корпоративного поведения, рекомендуемых воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;</p> <p>2) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);</p> <p>3) руководитель учреждения может принять одно из решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;</li> <li>• об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;</li> </ul> <p>4) руководителю учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;</p> <p>5) руководителю учреждения и подчиненному ему работнику учреждения следует разъяснить положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
9	<p><b>Работник Учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства</b></p> <p>Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с Учреждением, предлагает</p>	<p>1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);</p>

	<p>трудоустройство работнику Учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения</p>	<p>2) руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей пор участию в принятии решений в отношении указанной организации;</p> <p>3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации</p>
10	<p><b>Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей</li> </ul>