

**ПРИНЯТО**

НА СОБРАНИИ  
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
ОКУСО «КУРСКИЙ СПРЦ»

ПРОТОКОЛ N\_ от «02» 12 2021 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

 Г.А. СОКОЛЬСКАЯ

**УТВЕРЖДАЮ**

ДИРЕКТОР ОКУСО  
«КУРСКИЙ СПРЦ»  
ПРИКАЗ N~~22~~ от «02» 12 2021 г.

  
Е.М. ГОНЧАРОВА

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников областного казённого учреждения социального обслуживания «Курский социальный профессионально – реабилитационный центр»**

#### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ОКУСО «Курский СПРЦ» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 28.12.2013 г. №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Законом РФ от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных актов Российской Федерации.

2. Положение областного казённого учреждения социального обслуживания «Курский социальный профессионально – реабилитационный центр» (далее – Учреждение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с получателями социальных услуг, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников Учреждения и интересами получателей услуг Учреждения.

3. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, их родителей/законных представителей, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов.

4. Настоящее Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## **II. Основные понятия**

1. *УЧАСТНИКИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ* – получатели услуг Учреждения, их родители/законные представители.

2. *КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ* - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей

3. Под *ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬЮ РАБОТНИКА*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## **III. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

## **IV. Ситуации конфликта интересов**

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения:

1. получение работником Учреждения подарков и иных услуг получателей услуг Учреждения;

2. использование с личной заинтересованностью возможностей получателей услуг Учреждения;

3. нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения;

4. работник Учреждения нарушает Устав, локальные нормативные акты Учреждения, общепринятые этические нормы;

5. иные условия (ситуация), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

## **V. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

## **VI. Порядок раскрытия, урегулирования и разрешения конфликт в Учреждении**

1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, обязан обратиться в Комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Решение Комиссии является обязательным для всех работников Учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

3. 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.

4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует 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. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

- добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работодателя.

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

6. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников областного казенного учреждения социального обслуживания «Курский социальный профессионально – реабилитационный центр».

### **VII. Ограничения, налагаемые на работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности**

На работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. запрет на осуществление оплачиваемой деятельности;
2. запрет на разглашение работником сведений, ставших ему известных в связи с исполнением трудовых обязанностей;
3. запрет на получение работниками вознаграждений в связи с исполнением им трудовых обязанностей от получателей услуг Учреждения, их родителей/законных представителей, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом Учреждения.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. подействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **IX. Ответственность работников Учреждения**

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

1. обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
2. осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
3. обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки качества, оказываемых социальных услуг;
4. осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;
5. в случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;
6. руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Учреждения по урегулированию социально-трудовых отношений;
7. решение Комиссии Учреждения по урегулированию социально-трудовых отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых отношений, а также гражданско-правовых отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;
8. решение Комиссии Учреждения по урегулированию социально-трудовых отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
9. до принятия решения Комиссии Учреждения по урегулированию социально-трудовых отношений директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также гражданско-правовых отношений;
10. все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.