

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,  
«СУЛИНСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ»  
(ГКУСО РО Сулинский центр помощи детям)

ПРИНЯТО:

решением общего собрания трудового  
коллектива ГКУСО РО Сулинского  
центра помощи детям

протокол №1 от 11.01.2021

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУСО РО  
Сулинского центра помощи детям  
\_\_\_\_\_ С.Е. Костюкова

приказ №18 от 11.01.2021

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов в государственном казенном**  
**учреждении социального обслуживания Ростовской области**  
**центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей,**  
**«Сулинский центр помощи детям»**

х. Сулин

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение «О конфликте интересов в государственном казенном учреждении социального обслуживания Ростовской области центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Сулинский центр помощи детям» (далее - Положение) определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения (далее – центр помощи детям) в ходе выполнения ими профессиональной деятельности. Положение разработано в соответствии с действующими нормативно-правовыми документами Российской Федерации и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.
2. Настоящее Положение является внутренним документом центра помощи детям, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников центра с другими участниками производственных отношений, профилактики конфликта интересов, 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами центра помощи детям.
4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами центра помощи детям, способное привести к причинению вреда его имуществу и (или) деловой репутации.
5. Под личной заинтересованностью работника Организации понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками центра помощи детям и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с центром помощи детям на основе гражданско-правовых договоров.
6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

- 2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в центре помощи детям положены следующие принципы:
  - 2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - 2.1.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для центра помощи детям при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - 2.1.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - 2.1.4 соблюдение баланса интересов центра помощи детям и работника при урегулировании конфликта интересов;
  - 2.1.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) центром.

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

- 3.1 В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 3.1.1 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами центра помощи детям без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 3.1.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3.1.3 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 3.1.4 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

- 4.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
- 4.1.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 4.1.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 4.1.3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4.1.4 раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в центре помощи детям.
- 4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3 Руководителем центра помощи детям из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 4.4 В центре помощи детям для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.
- 4.5 Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем центра помощи детям.
- 4.6 Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемой комиссией, в состав которой включаются представители администрации и сотрудник, входящие в состав общественных форм управления.
- 4.7 Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.8 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для центра помощи детям рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.9 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.10 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.11 В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- 4.11.1 ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 4.11.2 добровольный отказ работника 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;

- 4.11.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4.11.4 временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 4.11.5 перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 4.11.6 передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 4.11.7 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами центра помощи детям;
- 4.11.8 увольнение работника из центра помощи детям по инициативе работника;
- 4.11.9 увольнение работника по инициативе администрации центра помощи детям за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 4.12 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 центра помощи детям.
- 4.13 При возникновении ситуации конфликта интересов должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.
- 4.14 При раскрытии конфликта интересов обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники центра помощи детям и иные участники трудовых отношений.
- 4.15 При возникновении конфликта интересов ведется следующая документация: журнал регистрации случаев возникновения конфликта интересов, уведомление работника о возможности возникновения конфликте интересов или о его возникновении (форма ведения журнала и форма уведомления утверждается на заседании комиссии по разрешению конфликта интересов).

## **5. Заключительные положения**

- 5.1 Настоящее Положение утверждается на заседаниях коллективных органов государственно-общественного управления центра помощи детям и вступает в силу с момента его утверждения.
- 5.2 Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением коллегиальных органов государственно-общественного управления.
- 5.3 Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.