



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБУ «Центр помощи детям,  
оставшимся без попечения  
родителей»

Троицкого муниципального района  
Челябинской области

Н.А. Цаплин

Приказ № 04-О от «10» января 2019г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о конфликте интересов работников МБУ «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» Троицкого муниципального района Челябинской области

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МБУ «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» Троицкого муниципального района Челябинской области (далее-Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников МБУ «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» Троицкого муниципального района Челябинской области (далее-Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Положение доводится до сведения всех работников Учреждения. Работники, принимаемые на работу в Учреждение, в обязательном порядке знакомятся с Положением при заключении трудового договора.

#### 2. Цель и задачи Положения.

2.1. Целью Положения является своевременное выявление и урегулирование конфликтов интересов в деятельности Учреждения и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами Учреждения как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

#### 3. Понятия и определения, используемые в Положении.

В настоящем Положении используют следующие понятия и определения:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) с правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является. Под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с получением работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей,

иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

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

Принципами управления конфликтом интересов в Учреждении являются:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- 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.

#### **5. Ситуации конфликта интересов.**

Конкретными случаями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- работник получает подарки от подчиненных или ему оказывают услуги подопечные Учреждения;
- педагог получает небезвыгодные предложения от замещающих (биологических) родителей, родственников подопечных или небескорыстно использует возможности родственников подопечных;
- педагог небескорыстно ведет предпрофессиональную подготовку подопечных (как бывших, так и находящихся в Учреждении на данный момент) к поступлению их в профессиональные организации;
- работник небескорыстно участвует в формировании списка семейных групп;
- работник небескорыстно проводит подготовку граждан, выразивших желание стать усыновителями, замещающими родителями, опекунами, попечителями;
- работник получает подарки от шефов, граждан, выразивших желание стать усыновителями, замещающими родителями, опекунами, попечителями;
- небезвыгодные предложения работнику от граждан, выразивших желание стать усыновителями, замещающими родителями, опекунами, попечителями, которых он обучает и небескорыстное использование их возможностей.

#### **6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. Ограничения и запреты, налагаемые на работников.**

6.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов все работники Учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения-без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обязательств, которые могут привести к конфликту интересов;
- сообщить руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрыть возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов);
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2. 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 Уставом Учреждения.

6.3. Работник Учреждения не вправе оказывать платные услуги подопечным.

6.4. Работникам Учреждения запрещается использовать свою деятельность для политической агитации, принуждения подопечных к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или



религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения подопечным недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а так же для побуждения подопечных к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

6.5. Все работники Учреждения обязаны незамедлительно информировать руководство Учреждения обо всех случаях возникновения у них конфликта интересов. В случае нахождения работника в момент возникновения конфликта интересов вне рабочего места (в командировке, отпуске и т.д.) он обязан информировать об этом руководство Учреждения незамедлительно по прибытии на работу.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интереса работником и порядок урегулирования.**

7.1. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Однако первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается и в устной форме, но с обязательной последующей фиксацией в письменной форме.

7.2. Видами раскрытия конфликта интересов являются:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

7.3. Проверка и рассмотрение предоставленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется Учреждением конфиденциально.

7.4. Письменное информирование руководства Учреждения об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется путем передачи соответствующего уведомления (приложение 1) лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, либо путем направления такого заявления по почте. При этом заявление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон направившего его лица, а так же описание обстоятельств, при которых последнему стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов. Поступившая информация о конфликте интересов изучается директором Учреждения, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Регистрируется в Журнале учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (приложение 2).

7.5. Рассмотрение информации о конфликте интересов, а так же ее проверка осуществляется на внеплановом заседании рабочей группы по предупреждению коррупционных проявлений в Учреждении.

7.6. По результатам проверки и рассмотрения поступившей информации о конфликте интересов делается одно из следующих заключений:

- заключение о том, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов;
- заключение о том, что конфликт интересов имеет место. В последнем случае Учреждением применяются способы его разрешения, предусмотренные настоящим Положением.

7.7. Способы разрешения конфликта интересов в Учреждении являются:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- 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 своей инициативе;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей).

7.8. Перечень способов разрешения конфликта интересов, приведенный в п. 7.8. Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

7.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов Учреждение выбирает наиболее "мягкую" меру его урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными.

7.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7.11. Для предотвращения конфликта интересов работниками Учреждения необходимо следовать кодексу этики и служебного поведения работников МБУ «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» Троицкого муниципального района Челябинской области.

## **8. Ответственность работников за несоблюдение Положения.**

8.1. Непринятие работником Учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, могут являться основанием для расторжения заключенного с ним трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п.7.1. ст. 81 Трудового кодекса РФ).

8.2. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненным им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.