


УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ «КЦСОН  
Центрального района города Кемерово»

  
А.В. Иванова  
« 9 » декабря 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**  
**работников МБУ «КЦСОН Центрального района города Кемерово»**

г. Кемерово, 2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников МБУ «КЦСОН Центрального района города Кемерово» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников МБУ «КЦСОН Центрального района города Кемерово» (далее по тексту – Учреждение), при котором у работника Учреждения 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 Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами получателей социальных услуг, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Учреждения по договорам.

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

## 2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении

*Конфликт интересов работника* – ситуация, при которой у работника Учреждения 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 Учреждения своих профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в Учреждение по каким-либо вопросам.

*Личная заинтересованность* – возможность работника Учреждения при исполнении своих должностных обязанностей получить доходы в денежной либо натуральной форме, доходы в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник Учреждения связан финансовыми или иными обязательствами.

## 3. Ситуации конфликта интересов в Учреждении

Наиболее вероятными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются:

3.1. работник Учреждения за предоставление социальных услуг берет деньги у получателя социальных услуг, минуя установленный в Учреждении порядок приема денежных средств;

3.2. работник Учреждения, предоставляя социальные услуги получателям социальных услуг в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы в личных целях;

3.3. работник Учреждения в корыстных целях использует возможности получателей социальных услуг, их законных представителей и родственников;

3.4. работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от получателей социальных услуг, которым он оказывает социальные услуги, их законных представителей и родственников;

3.5. работник Учреждения рекламирует получателям социальных услуг, их законным представителям и родственникам сторонние организации, оказывающие любые платные услуги;

3.6. работник Учреждения рекомендует получателям социальных услуг, их законным представителям и родственникам физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

3.7. работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

3.8. работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

3.9. работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником Учреждения или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения, финансовые или имущественные обязательства;

3.10. 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 Учреждения;

3.11. работник Учреждения принимает подарки, обладающие материальной ценностью от получателей социальных услуг, их родственников, законных представителей.

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

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.

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

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

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

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

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

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

#### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до всех работников Учреждения. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

5.2. 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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Директор Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

5.3. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником Учреждения, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника Учреждения от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника Учреждения;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником Учреждения, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- расторжение трудового договора с работником Учреждения по инициативе работника Учреждения;

- расторжение трудового договора с работником Учреждения по инициативе работодателя (ч. 7.1 ст. 81 ТК РФ).

5.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

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

## **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

6.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- заведующие отделениями Учреждения;
- специалист по кадрам;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении (назначается приказом директора Учреждения).

6.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых в п.6.1. настоящего Положения лиц, юрисконсульта, заместителя директора или директора Учреждения.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих личных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их личные интересы, семейные связи, дружеские или иные отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их личные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

8.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника Учреждения к дисциплинарной ответственности, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

8.3. Руководство Учреждения обязано подавать работникам Учреждения и гражданам, обращающимся в Учреждение, пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

8.4. Руководство Учреждения доводит требования данного Положения до всех работников Учреждения и контрагентов, путем ознакомления работников Учреждения под подпись и размещения на официальном сайте Учреждения, ожидая, что будущие контрагенты и граждане, которые будут обращаться в Учреждение за услугами, предусмотренными законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения, будут соблюдать требования данного Положения в их взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от имени Учреждения, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами (лицами).

## **9. Иные положения**

9.1. Директор Учреждение гарантирует, что ни один работник Учреждения не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе руководства Учреждения в связи с соблюдением требований настоящего Положения или сообщением уполномоченным на то лицам о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

9.2. Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушения настоящего Положения.

9.3. Учреждение ожидает, что работники и контрагенты Учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам Учреждения.

Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2023 г.

Исполнитель:

Юрисконсульт 2 категории

Д.Е. Анисимов.