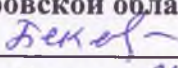



«СОГЛАСОВАНО» Уполномоченный от трудового коллектива государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Кемеровской области «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» департамента социальной защиты населения Кемеровской области  Н. А. Бекенева « 04 » « 01 » 20 18 год	«УТВЕРЖДАЮ» Директор государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Кемеровской области «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» департамента социальной защиты населения Кемеровской области  С. Н. Кузмичева « 04 » « 01 » 20 18 год
---	---

Положение

о выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания Кемеровской области «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» департамента социальной защиты населения Кемеровской области

г. Юрга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Кемеровской области «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» департамента социальной защиты населения Кемеровской области (далее - Положение) устанавливает порядок предотвращения, выявления и урегулирования конфликтов интересов государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Кемеровской области «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» департамента социальной защиты населения Кемеровской области (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- ✓ Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции»;
- ✓ Законом Кемеровской области от 08 мая 2007 года № 57-ОЗ «О противодействии коррупции»;
- ✓ Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г.

2. Цели и задачи

2.1. Целями настоящего Положения являются:

- ✓ предотвращение конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения;
- ✓ своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения;
- ✓ координирование взаимодействия педагогических работников учреждения с другими участниками образовательных отношений.

2.2. 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.

3. Понятия, термины и определения используемые в настоящем положении

3.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и

ГБУ КО «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем учреждения) которой он является.

3.2. Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.3. Конфликт интересов педагогического и медицинского работника, работника социальной сферы - ситуация, при которой у педагогического и медицинского работника, работника социальной сферы при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работниками профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами законных представителей воспитанников.

3.3.1. «Педагогический работник» -

3.3.2. «Медицинский работник» -

3.3.3. «Работник социальной сферы» -

3.3.4. «Заинтересованные лица» -

3.4. «Родственники и члены семьи» - родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры; усыновители, усыновленные; двоюродные братья и сестры, дяди, тёти (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники; супруги (муж, жена); братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей».

4. Круг лиц, попадающих под действие положения

4.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров, государственных контрактов.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- ✓ обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- ✓ индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

ГБУ КО «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

- ✓ 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

6.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- ✓ 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;

6.3. 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.

6.4. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию проявлениям коррупции в учреждении.

6.5. Рабочая группа в комиссию утверждается приказом директора по учреждению при поступлении информации о возникновении в учреждении конфликта интересов.

6.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

ГБУ КО «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

- ✓ добровольный отказ работника учреждения 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;
- ✓ перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с коррупционными рисками, конфликтом интересов;
- ✓ отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- ✓ увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

6.10. 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. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее смягчающие меры 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 смягчающие 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.

7. Условия (ситуации) конфликта интересов работников учреждения

7.1. Учреждение выделяет следующие условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения:

7.1.1. Работник учреждения в ходе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, с которыми связана его корыстная и иная личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

- отстранения работника от принятия решений, которые являются предметом конфликта интересов.

7.1.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, например, принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования:

- ✓ отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

ГБУ КО «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

- ✓ перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменения круга его должностных обязанностей.

7.1.3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в учреждении, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом, например, работник учреждения, ответственный за работу в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков и заинтересованным лицом одного из потенциальных поставщиков, является родственником работника учреждения.

Возможные способы урегулирования:

- ✓ отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- ✓ рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

7.1.4. Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования:

- ✓ отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7.1.5. Работник получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом, например, работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком учреждения.

Возможные способы урегулирования:

- ✓ рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;
- ✓ отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- ✓ изменение трудовых обязанностей работника.

7.1.6. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования:

- ✓ рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- ✓ установление правил поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/ принятия дорогостоящих подарков.

7.1.7. Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

ГБУ КО «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

Возможные способы урегулирования:

- ✓ отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7.1.8. Работник учреждения использует информацию, содержащую конфиденциальные сведения, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных (трудовых) обязанностей для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования:

- ✓ установление правил поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей или известной в связи с выполнением трудовых отношений.

7.2. Иные ситуации рассматриваются и их возможные способы урегулирования определяются учреждением по мере их возникновения.

8. Условия (ситуации) конфликтов интересов педагогических и медицинских работников, работников социальной сферы учреждения и иных заинтересованных лиц

8.1. В учреждении выделяют следующие условия (ситуации) при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического, медицинского работника, работника социальной сферы и иных заинтересованных лиц:

- ✓ условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- ✓ условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов медицинского работника;
- ✓ условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника социальной сферы;
- ✓ условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов заинтересованных лиц.

8.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересам педагогического, медицинского работника и работника социальной сферы и иных заинтересованных лиц относятся следующие условия:

- использование с личной заинтересованностью возможностей законных представителей воспитанников учреждения и иных заинтересованных лиц;
- получение педагогическим, медицинским работником, работником социальной сферы подарков и иных услуг от законных представителей воспитанников и иных заинтересованных лиц;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических медицинских работников учреждения, работников социальной сферы.

8.3. В целях предотвращения конфликта интересов работники учреждения обязаны неукоснительно соблюдать требования Положения о нормах профессиональной этики и служебного поведения работника учреждения.

9. Ограничения, налагаемые на педагогических работников

9.1. В целях предотвращения возникновения условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие ограничения:

- ✓ запрет на оказание платных услуг обучающимся учреждения;
- ✓ запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- ✓ запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Педагогическим советом учреждения.

9.2. Педагогические работники обязаны соблюдать предусмотренные пунктом 10.1 настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения и законодательством Российской Федерации.

10. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- ✓ при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- ✓ избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- ✓ раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- ✓ содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

11. Соблюдение Положения и ответственность

11.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех работников учреждения, независимо от занимаемой должности (выполняемой работы).

11.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работников к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

11.3. В соответствии с пунктом 7.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является,

ГБУ КО «Юргинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»
непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, трудовой договор с таким работником может быть расторгнут по инициативе работодателя.

11.4. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры дисциплинарного, гражданско-правового, административного или уголовного преследования.