

Государственное казенное учреждение социального обслуживания  
Ростовской области центр помощи детям, оставшимся без попечения  
родителей, «Шахтинский центр помощи детям № 3»  
(ГКУСО РО Шахтинский центр помощи детям № 3)

Принято  
решением общего собрания трудового  
коллектива ГКУСО РО Шахтинского  
центра помощи детям № 3  
Протокол №5 от 31.10.2024

Утверждаю  
Врио директора ГКУСО РО  
Шахтинского центра помощи детям № 3

\_\_\_\_\_ Р.Х.Элибекова  
Приказ № 64-ОПД от 31.10.2024

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов  
в ГКУСО РО Шахтинском центре помощи детям № 3**

**г. Шахты, 2024**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) работников ГКУСО РО Шахтинского центра помощи детям № 3 (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (значит, и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

1.2. Положение о конфликте интересов Учреждения – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с: Федеральным законом от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 28.12.2013 N 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации"; Национальными стандартами Российской Федерации «О социальном обслуживании населения» (ГОСТ Р 52142 – 2013 «Социальное обслуживание населения. Качество социальных услуг»; ГОСТ Р 52888 – 2021 «Социальное обслуживание населения. Социальные услуги детям»; ГОСТ Р 53061 – 2019 «Социальное обслуживание населения. Контроль качества социальных услуг детям» а также Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Трудовым кодексом Российской Федерации; иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается:

- ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная), связана с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

- ситуация, при которой работник влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способна привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

**2. Основной принцип управления конфликтом интересов в Учреждении** – защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2.1. 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;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов.

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

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются 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.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов назначается специалист Учреждения, на которого возложены функции обработки персональных данных сотрудников.

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции Учреждения.

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

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено: является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

- 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 должностных обязанностей работника Учреждения;

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

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

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

- увольнение работника Центра по инициативе работника;

- увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности Учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 учреждения и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных 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.