

**Положение  
о конфликте интересов работников  
БУ «Нефтеюганский реабилитационный центр»**

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность государственного гражданского служащего (работника) влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами других лиц, способное привести к причинению вреда таким законным интересам. Под личной заинтересованностью, понимается возможность получения государственным гражданским служащим (работником) при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми государственный гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры «Нефтеюганский реабилитационный центр» (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры «Нефтеюганский реабилитационный центр» (далее – Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Работник при приеме на работу в Учреждение должен быть ознакомлен с Положением в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**2. Основные принципы предотвращения и урегулирования  
конфликта интересов**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника Учреждения**

3.1. В учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника (специалиста) относятся:

- использование с личной заинтересованностью возможностей участников реабилитационного процесса при оказании социальных услуг;
- получение работником подарков и иных услуг от получателей социальных услуг;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения.

3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся:

- работник оказывает бесплатные и платные услуги у одних и тех же получателей социальных услуг;
- участие работника в наборе (приёме) получателей социальных услуг;
- сбор финансовых средств на нужды группы, учреждения;
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для получателей социальных услуг;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

#### **4. Мероприятия, направленные на предотвращение возникновения конфликта интересов при выполнении работниками трудовых обязанностей**

4.1. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за состояние работы в Учреждении по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

4.2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

4.3. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых возникает конфликт интересов работника Учреждения, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников при выполнении ими трудовых обязанностей.

4.4. На работников Учреждения при выполнении ими трудовых обязанностей налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных услуг у одних и тех же получателей социальных услуг;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей участников реабилитационного процесса при оказании социальных услуг;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от получателей социальных услуг за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных уставом учреждения.

4.5. Работники учреждения обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения.

4.6. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников взаимодействия при выполнении работниками Учреждения трудовых обязанностей.

4.7. В Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей социальных услуг и работников Учреждения, учитывается мнение получателей социальных услуг, их законных представителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники Учреждения;

- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников Учреждения внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством оказания социальных услуг;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях всех участников взаимодействия в процессе выполнения трудовых обязанностей;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника Учреждения.

4.8. Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при выполнении ими трудовых обязанностей.

4.9. В случае возникновения конфликта интересов работник учреждения незамедлительно обязан уведомить об этом в письменной форме руководителя учреждения.

4.10. Руководитель учреждения в течение 1 рабочего дня с момента получения уведомления о конфликте интересов работника учреждения, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликта интересов учреждения и принятия соответствующего решения.

4.11. До принятия решения комиссии по урегулированию конфликта интересов учреждения руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

4.12. Комиссия по урегулированию конфликта интересов учреждения осуществляет свою деятельность в соответствии с положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов Учреждения.

## **5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Декларация о конфликте интересов работника изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за состояние работы в Учреждении по профилактике коррупционных и иных правонарушений, и направляется руководителю Учреждения.

5.2. Руководитель Учреждения рассматривает декларацию работника о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

5.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов работника

осуществляется руководителем Учреждения и должностным лицом Учреждения, ответственным за состояние работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений, конфиденциально.

#### 5.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

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 Учреждения;

перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

иные формы разрешения конфликта интересов.

5.5. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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

#### 6. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший конфликт интересов и сообщать о возможности его возникновения руководителю;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## 7. Ответственность

7.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель учреждения.

7.2. Руководитель Учреждения:

- утверждает Положение о конфликте интересов работников учреждения, Положение о Комиссии по урегулированию конфликта интересов, иные локальные нормативные акты по вопросам выявления и урегулирования конфликта интересов;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;

- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов работника учреждения организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию конфликта интересов учреждения;

- организует контроль за состоянием работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.3. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.