


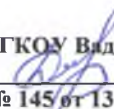
СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

 Червякова Е.В.

Принято общим собранием работников

Протокол № 5 от 12.11.2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКОУ Вадский детский дом
 Давыдова В.М.
Приказ № 145 от 13.11.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
в ГКОУ «Вадский детский дом»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов ГКОУ «Вадский детский дом» (далее – Учреждение) устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

1.2. Под заинтересованными лицами понимаются:

- физические или юридические лица, состоящие в каких-либо отношениях с Учреждением, либо планирующие вступить в отношения;
- директор Учреждения;
- работники Учреждения, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в части 1.2 настоящего Положения лиц, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении им 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 работник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.5. Действие данного Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе, выполняющих работу по совместительству.

2. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. 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 организации 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.

3. Обязанности директора Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

3.1. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и его урегулирования;

3.2. Соблюдать нормы, предусмотренные ст. 27 ФЗ от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (рассматривается случай, в которых директор является

заинтересованным лицом);

3.3. При получении информации о возникновении у любого работника учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, незамедлительно принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4. Обязанности работника учреждения по предотвращению конфликта

4.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей 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 (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

4.3. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

4.3. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Ситуации конфликта интересов

5.1. Конфликт интересов физических или юридических лиц, состоящих в каких-либо отношениях с Учреждением, либо планирующие вступить в отношения, и директора Учреждения, как единоличного исполнительного органа управления Учреждением, возможен в связи с наличием у него полномочий по совершению от имени Учреждения тех или иных действий, в том числе сделок с другими организациями или гражданами, от которых последние получают определенную выгоду.

5.1.1. Во избежание конфликта интересов указанных в п. 2.1. директор Учреждения не должен использовать служебное положение в целях, не предусмотренных Уставом ГКОУ «Вадский детский дом».

5.2. Конфликт интересов физических или юридических лиц, состоящих в каких-либо отношениях с Учреждением, либо планирующие вступить в отношения и работников Учреждения, действующих на основании трудового договора или гражданско-правового договора возможны при исполнении ими должностных обязанностей, при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения, которое может привести к причинению вреда этим законным интересам Учреждения. Работник Учреждения, действующий на основании трудового договора или гражданско-правового договора, обязан заявить о конфликте интересов в письменной форме.

5.3. Конфликт интересов директора Учреждения и работников Учреждения, действующих на основании трудового договора или гражданско-правового договора возможны при исполнении ими должностных обязанностей, при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения, которое может привести к причинению вреда этим законным интересам Учреждения. Работник Учреждения, действующий на основании трудового договора или гражданско-правового договора, обязан заявить о конфликте интересов в письменной форме.

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

6.1. В Учреждении возможно установление различных видов 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. 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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия 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.

6.5. Конфликтная комиссия 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;
- 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;
- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.6. 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.

6.7. 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 и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

7.1. Согласно ч.1 ст. 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со ст. 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившихся в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, 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 ТК

РФ, 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.

7.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушениями требований ст. 27 ФЗ от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.