

Утверждено

Приказом от 25.11.2016 №148/2-О

Директор ГКОУ «Специальный
(коррекционный) детский дом №1

_____ О.П. Омельченко

Положение
о конфликте интересов
и об урегулировании конфликта интересов
Государственного казенного образовательного учреждения
« Специальный (коррекционный) детский дом №1 для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными
возможностями здоровья»

г. Нижний Новгород

2016 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов и об урегулировании конфликтов интересов (далее - "Положение") разработано в соответствии с Законом РФ от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Нижегородской области от 25 октября 2015 г. № 152-З ст. 12 « Меры по предупреждению коррупции в государственных предприятиях и учреждениях Нижегородской области»

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Специальный (коррекционный) детский дом №1 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья» (далее Учреждение").

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

.

2. Цели и задачи Положения

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников является одним из ключевых элементов предотвращения Коррупционных правонарушений.

2.2. Целью Положения является установление порядка выявления, урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности

работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

2.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения

- устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
 - г) ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов (заполнение декларации о конфликте интересов).

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

5.3. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (лицо, ответственное за реализацию мероприятий по противодействию коррупции).

5.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией по противодействию коррупции.

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

5.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

5.8. Ситуация, сведения о которой были представлены, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

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

б) 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

з) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

и) 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;

к) иные способы разрешения конфликта интересов.

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

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

6.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

а) при принятии решений по вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих интересов.