#### ПРИНЯТО

на Педагогическом совете Государственного бюджетного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Непецинский детский дом-школа МО

Протокол №3 от «29» декабря 2015 г.

#### **УТВЕРЖДАЮ**

Директор государственного бюджетного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Непецинский детский дом-школа МО

Старшинова Е.В.

«29» декабря 2015 г.

### положение

о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и порядке урегулирования выявленного конфликта интересов в учреждении

Московская область

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- 1.2. Настоящее Положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач ГКОУ МО «Вдохновение» (далее Учреждение) систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении.
- 1.3. 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.
- 1.4. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:
  - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - 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.
- 1.5. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 1.6. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.
- 1.7. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных 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.

## 2. Порядок информирования работниками учреждения работодателя о возникновении конфликта интересов

- 2.1. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов работник обязан уведомить работодателя (уполномоченное лицо) и своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.
- 2.2. Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее Уведомление) составляется по образцу (приложение №1 к настоящему Положению).
- 2.3. В течение одного рабочего дня Уведомление подлежит обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (приложение №2 к настоящему Положению), который должен быть прошит, пронумерован и заверен печатью.
- 2.4. Уполномоченное лицо член Комиссии по реализации антикоррупционной политики в учреждении докладывает работодателю о поступившем Уведомлении.
- 2.5. По результатам рассмотрения Уведомления Комиссия по реализации антикоррупционной политики в учреждении принимает одно из следующих решений:
  - об отсутствии конфликта интересов;
  - о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;
  - об организации проверки содержащихся в Уведомлении сведений.
- 2.6. Проверка содержащихся в Уведомлении сведений проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 2.7. Материалы проверки докладываются работнику и работодателю.

#### 3. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

- 3.1. Основные обязанности работников, связанные с предотвращением и урегулированием конфликта интересов включают в себя:
  - 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. Раскрытие конфликта интересов и порядок его урегулирования

- 4.1. В учреждении установлены 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.
- 4.2. С целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в организации используются следующие способы его разрешения:
  - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ работника 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 его инициативе;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 4.3. 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, если это не противоречит действующему законодательству.

#### 5. Меры по разрешению конфликта интересов

- 5.1. В учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.2. Поступившая информация проверяется руководителем учреждения с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 5.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются способы их разрешения, указанные в п.4.2 раздела 4.
- 5.4. В случае, если ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов, не требуется специальных способов урегулирования.

#### 6. Ответственность работников

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

## Приложение № 1

	(Ф.И.О., должность работодателя)							
	от							
<b>УВЕДОМЛЕНИЕ</b>								
Сообщаю о конфликте интересов при деятельности, состоящем в следующем:	осуществлении профессиональной							
(описание обстоятельств, которые привели или могу-	т привести к конфликту интересов)							

# Журнал регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

No	Дата	Количество	Сведения о работнике,			Фамилия,
п/п	регистрации	листов	подавшем уведомление			инициалы,
			ФИО	Должность	Номер телефона	должность, подпись лица, принявшего
						уведомление