

**Кировское областное государственное бюджетное учреждение
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом пгт Тужа»**



Россия, 612200, Кировская область, п.г.т. Тужа, ул. Свободы, д. 6
Телефон: (83340) 2-23-07, Факс: 2-16-99
E-mail: tuzha_i-school@mail.ru



**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
Кировское областное государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом пгт Тужа»**

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 6 от 16.11.2017 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов сотрудников Кировского областного государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом пгт Тужа» (далее – соответственно Положение и Учреждение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации № 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции».
- 1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности сотрудников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.
- 1.3. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.
- 1.4. Используемые в Положении понятия и определения:
 - Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к привлечению вреда правам и законным интересам, имуществу и(или) деловой репутации Учреждения, сотрудником которого он является.
 - Личная заинтересованность сотрудника Учреждения – заинтересованность сотрудника Учреждения, связанная с возможностью сотрудником Учреждения при исполнении своих должностных обязанностей получения доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть 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 сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
 - Защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2.2. Действие Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Данное Положение обязаны также соблюдать физические и юридические лица, сотрудничающие с Учреждением.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Учреждения и порядок его урегулирования

3.1. 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.

3.2. 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.

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

3.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена антикоррупционной комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть зарегистрирована в Журнале регистрации обращений граждан и организаций по вопросам противодействия коррупции (Приложение 1).

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы антикоррупционная комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.5. Антикоррупционная комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- Ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
- Добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;
- Временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

ностями;

- Перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- Передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- Отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- Увольнение сотрудника из Учреждения по инициативе сотрудника;
- Увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или недолжненное исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

4. Обязанности и права сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Обязанности и права сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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 (по возможности) 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.

- 4.4. Сотрудник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в антикоррупционную комиссию, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.
- 4.5. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении
- 4.6. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

5. Ответственность сотрудников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

- 5.1. Для предотвращения конфликта интересов сотрудников Учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения сотрудников Учреждения.
- 5.2. В случае возникновения у сотрудника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения.
- 5.3. За непринятие сотрудником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

ЖУРНАЛ

Прощито, пронумеровано, скреплено
печатью № 6 (шесть) листов.

Директор детского дома

Л.И. Кошкина

