

Принято педагогическим советом
КГБУ «Среднесибирский центр
помощи детям, оставшимся без
попечения родителей»
Приказ № 92 от 09.12. 2017 г.

Утверждаю:
Директор Е.Е. Шауберт
«28» декабря 2017г.



Положение о конфликте интересов КГБУ «Среднесибирский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

I. Общие положения

1.1. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) КГБУ «Среднесибирский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» принято положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ центра, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя, 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 правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается возможность 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.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на лиц, являющихся работниками центра, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Действие настоящего Положения не распространяется на педагогических работников учреждения. Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а также порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений устанавливаются в соответствии с ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения работников учреждения под роспись. Ответственность за ознакомление с настоящим

Положением работников учреждения, в том числе поступающих на работу, возлагается на должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении.

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

- ❖ обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- ❖ индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- ❖ 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) организацией.

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

3.1. В учреждении устанавливаются 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;

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

3.3. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также за рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов является должностное лицо учреждения, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении.

3.4. 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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение 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.

3.5. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы различные способы его разрешения, в том числе:

- ❖ ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- ❖ добровольный отказ работника организации 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;
- ❖ перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- ❖ увольнение работника из организации 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;
- ❖ иные формы разрешения конфликта интересов.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

3.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

IV. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. При принятии решений по выполнению своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

- ❖ руководствоваться интересами организации 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.