

Утверждаю  
Директор КГКУ «Железногорский детский дом»

Е.А. Головинкина

20 июня 2017 г.

Приказ № 182/ОД от 20.06.2017 г.

## **Положение о конфликте интересов КГКУ «Железногорский детский дом»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов КГКУ «Железногорский детский дом» (далее – Положение, Учреждение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Положение доводится до сведения всех работников Учреждения. Работники, принимаемые на работу в Учреждение, в обязательном порядке знакомятся с Положением при заключении трудового договора.

### **2. Цель и задачи Положения**

2.1. Целью Положения является своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в деятельности Учреждения и его работников, как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами Учреждения как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **3. Понятия и определения**

3.1. Конфликт интересов – 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, правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

3.2. Личная заинтересованность работника - заинтересованность, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### **4. Принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследований в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован Учреждением.

## **5. Ситуации конфликта интересов**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- получение работником подарков и услуг от подопечных;
- получение работником небезвыгодные предложения от родителей (биологических или замещающих) воспитанников, родственников, приемных родителей;
- небескорыстное использование работником возможности родителей воспитанников, родственников, приемных родителей;
- небескорыстное ведение предпрофессиональной подготовки воспитанников (как бывших, так и находящихся в Учреждении) к поступлению их в профессиональные организации;
- небескорыстное участие в формировании списка семейных групп;
- небескорыстная подготовка граждан, желающих стать усыновителями, замещающими родителями, опекунами, попечителями;
- получение работником подарков от шефов, граждан, желающих стать усыновителями, замещающими родителями, опекунами, попечителями;
- небезвыгодное предложение работнику от граждан, желающих стать усыновителями, замещающими родителями, опекунами, попечителями и небескорыстное использование их возможностей;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников).

Исчерпывающий перечень ситуаций, попадающих под определение конфликта интересов в Учреждении, составить не предоставляется возможным.

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

6.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- сообщать руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения и не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, кроме предусмотренных Уставом Учреждения.

6.3. Работник Учреждения не вправе оказывать платные услуги воспитанникам.

6.4. Работникам Учреждения запрещается использовать свою деятельность для:

- политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них;
- для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни;

- для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство или полноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения воспитанникам недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов;

- для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции РФ.

6.5. Все работники Учреждения обязаны незамедлительно информировать руководство Учреждения обо всех случаях возникновения у них конфликта интересов. В случае нахождения работника в момент возникновения конфликта интересов вне рабочего места (командировка, отпуск и т.д.) он обязан информировать об этом руководство Учреждения незамедлительно по прибытии на работу.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования**

7.1. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с обязательной последующей фиксацией в письменной форме.

7.2. Видами раскрытия информации о конфликте интересов являются:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.3. Проверка и рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется Учреждением конфиденциально.

7.4. Письменное информирование руководства Учреждения об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется путем передачи уведомления лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, либо путем направления такого уведомления по почте. При этом уведомление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон направившего его лица, а также описание обстоятельств, при которых последнему стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

Поступившая информация изучается руководителем Учреждения, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.5. Рассмотрение информации о конфликте интересов, а также результатов ее проверки осуществляется на заседании рабочей группы по предупреждению коррупционных проявлений в Учреждении.

7.6. По результатам проверки и рассмотрения поступившей информации о конфликте интересов делается одно из следующих заключений:

- о том, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов;
- о том, что конфликт интересов имеет место. В этом случае Учреждением применяются способы его разрешения, предусмотренные настоящим Положением.

7.7. Способы разрешения конфликта интересов в Учреждении:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 связанную с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по своей инициативе;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка.

7.8. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

7.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов Учреждение выбирает наиболее «мягкую» меру его урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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

7.11. Для предотвращения конфликта интересов работника Учреждения необходимо следовать кодексу этики и служебного поведения КГКУ «Железногорский детский дом».

## **8. Ответственность работников за несоблюдение Положения**

8.1. Непринятие работником Учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, могут являться основанием для расторжения заключенного с ним трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

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