Государственное учреждение Тульской области
«Головеньковский детский дом – интернат для умственно отсталых слепых детей»

ПРИКАЗ

«29» марта 2016г. № 8-осн

Об утверждении Положения о конфликте интересов работников государственного учреждения Тульской области «Головеньковский детский дом – интернат для умственно отсталых слепых детей»

В целях реализации ФЗ от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013г. п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников государственного учреждения Тульской области «Головеньковский детский дом – интернат для умственно отсталых слепых детей» (приложение № 1).
2. Утвердить состав комиссии по урегулированию конфликта интересов работников государственного учреждения Тульской области «Головеньковский детский дом – интернат для умственно отсталых слепых детей» (приложение № 2).
3. Заместителю директора Нечаеву П.Ю. организовать размещение информации на официальном сайте государственного учреждения Тульской области «Головеньковский детский дом – интернат для умственно отсталых слепых детей» (detdomgdi.ru).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор **Н.И. Михеев**

С приказом ознакомлены:

Приложение № 1
к приказу№ 8-осн от 29.03.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
работников государственного учреждения Тульской области «Головеньковский детский дом – интернат для умственно отсталых слепых детей»

1. Цели и задачи Положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников государственного учреждения Тульской области «Головеньковский детский дом – интернат для умственно отсталых слепых детей» (далее по тексту - Положение) разработано на основе подпункта «з» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», статьи 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ08.11.2013. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников государственного учреждения Тульской области «Головеньковский детский дом – интернат для умственно отсталых слепых детей» (далее учреждение) с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников учреждения, при котором у работника учреждения при осуществлении им трудовой деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником учреждения должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами проживающих в учреждении граждан, их родственников.

1.2. Работники должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих должностных обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе учреждения.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего учреждение.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений учреждения.

2. Используемые в положении понятия и определения

Конфликт интересов работника — ситуация, при которой у работника при осуществлении им трудовой деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей вследствие

противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким- либо вопросам. Личная заинтересованность — возможность получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для работников Учреждения, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждение 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 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.

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке.

Директор учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения 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. Приведенный 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.

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

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 организации.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения 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;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- специалист по кадрам.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора учреждения. Рассмотрение полученной информации осуществляется коллегиально, с привлечением руководителей структурных подразделений. Полученная информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии осуществляется по его желанию.

8. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 2
к приказу № 8-осн от 29.03.2016г.

Состав комиссии
по урегулированию конфликта интересов
работников государственного учреждения Тульской области
«Головеньковский детский дом – интернат для умственно отсталых слепых детей»

Михеев Николай Иванович	- директор учреждения председатель комиссии
Нечаев Павел Юрьевич	- заместитель директора заместитель председателя комиссии
Зубцова Татьяна Евгеньевна	- главный бухгалтер член комиссии
Васюхно Марина Леонидовна	- заведующая педагогической частью член комиссии
Аркатова Татьяна Викторовна	- инспектор по кадрам член комиссии
Губарева Людмила Ильинична	- старшая медсестра член комиссии
Данилина Евгения Николаевна	- шеф-повар член комиссии