

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ»**

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
ГООУ ЯО «Центр помощи детям»  
«18» ноября 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГООУ ЯО «Центр помощи детям»  
Е.В. Булатова  
«18» ноября 2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ «ЦЕНТР ПОМОЩИ  
ДЕТЯМ»**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

1.1. Положение о конфликте интересов в государственном общеобразовательном учреждении Ярославской области «Центр помощи детям» (далее – Центр) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра).

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

1.3. Конфликт интересов в соответствии со ст.10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с изменениями и дополнениями – это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность (работник Центра), замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. Личная заинтересованность в соответствии с ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с изменениями и дополнениями понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов

выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3. настоящего положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3. настоящего положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

## **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

## **4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

4.1. В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с изменениями и дополнениями, лицо, указанное в п. 1.3. настоящего положения обязано принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

4.2. Лицо, указанное в п. 1.3. настоящего Положения, обязано уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

4.3. Представитель нанимателя (работодатель), если ему стало известно о возникновении у лица, указанного в п.1.3 настоящего Положения, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения лица, указанного в п.1.3 настоящего Положения, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является лицо, указанное в п.1.3 настоящего Положения, осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.6. Непринятие лицом, указанным в п.1.3 настоящего Положения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **5. Обязанность Центра принимать меры по предупреждению коррупции**

5.1. В соответствии со ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с изменениями и дополнениями, Центр принимает следующие меры по предупреждению коррупции:

5.1.1 определение должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

5.1.2 сотрудничество Центра с правоохранительными органами;

5.1.3 разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Центра;

5.1.4 принятие кодекса этики и служебного поведения работников Центра;

5.1.5 предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

5.1.6 недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Центра. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

6.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (Приложение 1 к Антикоррупционной политике) в следующих случаях:

6.1.1.1. при приеме на работу;

6.1.1.2. по решению комиссии по противодействию коррупции;

6.1.1.3. при назначении на новую должность;

6.1.1.4. в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Центре;

6.1.1.5. при возникновении конфликта интересов.

6.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Центра.

6.3. Центр берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Центр 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. Центр также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

6.3.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

6.3.2. добровольный отказ работника Центра 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;

6.3.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

6.3.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.3.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;

6.3.6. увольнение работника из Центра по инициативе работника.

6.3.7. декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Центра, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю Центра.

12. Руководитель Центра рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Центра рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

13. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем Центра и должностным лицом Центра, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

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

6.5. 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

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

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

7.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

7.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

7.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.1.5. данное Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора Центра и действует до принятия нового.

## **8. Типовые ситуации конфликта интересов**

8.1. Работник Центра в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или

нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

8.2. Работник Центра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8.3. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Центром, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник Центра, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Центра.

Пример: работнику Центра, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности Центра, поступает предложение о работе от иной организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

8.4. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Центром.

Пример: работник Центра выполняет по совместительству иную работу в иной организации, являющейся дочерним предприятием или подразделением Центра. При этом трудовые обязанности работника в Центре связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении иной организации.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации, или подразделения Центра; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

8.5. Работник Центра принимает решение о закупке Центром товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на

которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник Центра, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8.6. Работник Центра принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Центра с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: иная организация имеет перед работником Центра долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Центра входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Центра с иной организацией, в которых иная организация очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8.7. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Центром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8.8. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Центра, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Центра получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в Центра.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия

дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8.9. Работник Центра уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Центра с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример:

Иная организация заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с Центром. Иная организация делает предложение трудоустройства работнику Центра, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Центра.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8.10. Работник Центра использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

8.11. Иные ситуации конфликта интересов, отражающие специфику деятельности государственного общеобразовательного учреждения Ярославской области «Центр помощи детям».