СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации КГКУ «Емельяновский детский дом»
_____ О.В. Евдокимова
«29» 05 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГКУ «Емельяновский детский дом»
_____ Н.С. Осадчая
«___» _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников и порядок урегулирования конфликта интересов в КГКУ «Емельяновский детский дом»

Принято и утверждено на собрании общего коллектива работников КГКУ «Емельяновский детский дом»
«29» 05 2017 г.

Емельяново, 2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «о конфликте интересов работников краевого государственного казенного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Емельяновский детский дом» разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273 - ФЗ « О противодействие коррупции», иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края. Положение разработано с целью предупреждения конфликта интересов работника в процессе осуществления им трудовой деятельности при которой возникает личная заинтересованность в получение материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей, вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника при взаимодействии работников Учреждения со сторонними организациями и физическими лицами, не являющимися работниками учреждения профилактики конфликта интереса работников, при котором у работника при осуществлении им трудовой деятельности возникает личная заинтересованность в получение материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами сторонней организации, воспитанника и т.д.

1.2. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, замещающего должность, 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.

1.3. **Личная заинтересованность** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником или состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми и т.д.), гражданами или организациями, с которыми работник и лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связанные имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4.Основными принципами деятельности по управлению конфликтами являются:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- кондифициальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его регулирования;
- соблюдение баланса интересов работника и Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

Работники обязаны:
- при исполнение своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения, без учета своих личных интересов, интересов 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.

3. Обязанности работодателя в связи раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работодатель обязан:
- определить должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- определить и закрепить обязанности работников, с предупреждением и противодействием коррупции;
- определить и закрепить перечень должностей работников и круг лиц попадающих под действие антикоррупционных мероприятий в трудовых договорах, которых закрепить ответственность за соблюдение требований антикоррупционной политике;
- организовать проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактике и противодействия коррупции;
- организовать консультирование работников по вопросам применения (соблюдения) антикорруционых стандартов и процедур;
- осуществление регулярного контроля за соблюдением внутренних процедур;
- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким антикоррупционным риском;
- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- контроль за подготовкой и распространение отчетных материалов о проводимой работе и результат в сфере противодействия коррупции, размещение отчетных материалов на сайте учреждения;
- закрепление ответственности за направление сообщения в правоохранительные органы о случая совершения коррупционных правонарушений.

4. Порядок урегулирования конфликта интересов работников Учреждения

4.1. Конфликт интересов работника в случае его возникновения рассматривается на комиссии по урегулированию споров между участниками.
4.2. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, указанным решение.
4.3 Решение комиссии по урегулированию споров между участниками при рассмотрение вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
4.4. До принятия решения комиссии по урегулированию споров между участниками отношений директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.