

# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Государственное казенное общеобразовательное учреждение  
«Республиканский центр диагностики и консультирования для детей,  
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи»  
(ГКОУ «Республиканский центр диагностики и консультирования»)

## П Р И К А З

17 декабря 2018 года

№ 87-од

г. Ижевск

### Об утверждении Положения о конфликте интересов

В целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для ГКОУ «Республиканский центр диагностики и консультирования», в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013 г.), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов ГКОУ «Республиканский центр диагностики и консультирования» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Чураковой Марине Валерьевне, заместителю директора по организационно-диагностической работе, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ГКОУ «Республиканский центр диагностики и консультирования», обеспечить:
  - 1) реализацию и применение Положения о конфликте интересов в деятельности Учреждения;
  - 2) доведение до сведения всех работников Учреждения под роспись Положения о конфликте интересов, утвержденного настоящим приказом;
  - 3) возможность беспрепятственного доступа работников к тексту Положения о конфликте интересов, разместив его на официальном сайте Учреждения, а также на информационном стенде Учреждения.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.В. Железова

С приказом ознакомлена:

Заместитель директора  «17» 12 2018 г./М.В. Чуракова

Приложение  
к приказу ГКОУ «Республиканский  
центр диагностики и консультирования»  
от 17.12.2018 № 87-од

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
Государственное казенное  
общеобразовательное учреждение  
«Республиканский центр  
диагностики и консультирования  
для детей, нуждающихся в психолого-  
педагогической и медико-социальной помощи»  
(ГКОУ «Республиканский центр диагностики и  
консультирования»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГКОУ «Республиканский  
центр диагностики и  
консультирования»

И.В. Железова

2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о конфликте интересов  
ГКОУ «Республиканский центр  
диагностики и консультирования»**

г. Ижевск

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в ГКОУ «Республиканский центр диагностики и консультирования» (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.).

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Настоящее Положение является обязательным для исполнения всеми работниками Учреждения.

**2. Основные понятия**

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, 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 (осуществление полномочий).

2.2. 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) лицом, указанным в пункте 2.1. 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 пункте 2.1. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

### **3. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности/профессии.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

4.1. 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 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. Ситуации конфликта интересов, которые могут возникнуть в Учреждении**

5.1. Работник Учреждения 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.

5.2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

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

5.4. Работник Учреждения получает небезвыгодное предложение от лиц, обследуемых на психолого-медико-педагогической комиссии и/или консультируемых специалистами комиссии, родителей (законных представителей) обучающихся, (воспитанников, детей, обследуемых на психолого-медико-педагогической комиссии, и/или консультируемых специалистами комиссии).



Список приведенных примерных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

6.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Работник Учреждения обязан уведомить директора Учреждения в соответствии с Порядком уведомления сотрудниками ГКОУ «Республиканский центр диагностики и консультирования» о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, утвержденным приказом по Учреждению от 29 сентября 2017 года № 74-од «О реализации мер по противодействию коррупции» (далее - Порядок уведомления), в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

6.2. Уведомление, представленное непосредственно директору Учреждения, передается лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений для регистрации, в соответствии с Порядком уведомления.

6.3. При наличии оснований уведомление передается на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ГКОУ «Республиканский центр диагностики и консультирования» (далее - Комиссия).

6.4. 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.

6.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения могут быть использованы следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 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 и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.6. 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 Учреждения.

### **7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений являются:

- директор Учреждения;
- ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

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

8.1. Работники Учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. За несоблюдение Положения работник Учреждения может быть привлечен к административной ответственности. За непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут.