



УТВЕРЖДЕНО:

Директор

В.Д. Сапрыгин

2018 года

Порядок информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулирования выявленного конфликта интересов

1. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов работник обязан уведомить руководителя учреждения и должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

2. Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее - Уведомление) должно содержать в себе описание обстоятельств, которые привели или могут привести к конфликту интересов.

3. В течение одного рабочего дня Уведомление подлежит обязательной регистрации в специальном Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

№ п/п	Дата регистрации	Количество листов	Сведения о работнике, подавшем уведомление			Фамилия, инициалы, должность, подпись лица, принявшего уведомление
			Ф.И.О.	Должность	Номер телефона	

4. По результатам рассмотрения Уведомления руководитель учреждения принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;
- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;
- об организации проверки содержащихся в Уведомлении сведений.

5. Проверка содержащихся в Уведомлении сведений проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Материалы проверки докладываются директору для принятия решения.

7. В образовательной организации 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.

8. С целью оценки серьезности возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в образовательной организации используются следующие способы его разрешения:

- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;
- увольнение работника из образовательной организации по его инициативе;
- 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.

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

9. В образовательной организации предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

10. Поступившая информация проверяется руководителем образовательной организации с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11. В результате рассмотрения конфликта интересов используются способы их разрешения, указанные в п. 8.

Ответственный за профилактику
коррупционных и иных правонарушений



А.С. Катайцев