

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Михайловская коррекционная школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья**

Принято
на Общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 2
« 19 » 03 2018 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

ГБОУ Михайловская КШИ

Г.Ф. Шишкина

« 20 » 03 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 ст. 2 п.33, глава 5 ст. 47, 48), Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты РФ от 08 ноября 2013 года.

1.2. Положение о конфликте интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБОУ Михайловская КШИ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников ГБОУ Михайловская КШИ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

2.1. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации).

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

3. Используемые в Положении понятия и определения

3.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

3.2. Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Круг лиц, попадающих под действие конфликта интересов

Действие настоящего положения распространяется на всех работников ГБОУ Михайловская КШИ вне зависимости от занимаемой ими должности, и на физические лица, сотрудничающие с ГБОУ Михайловская КШИ на основе гражданско – правовых договоров.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБОУ Михайловская КШИ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

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

6.1. 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 в ходе заполнения декларации о конфликте 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.

6.3. При раскрытии конфликта интересов и его урегулирования обязательным является конфиденциальное рассмотрение представленных сведений.

6.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация 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. Организация также может прийти к выводу, что 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 организации 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 организации;
- увольнение работника из организации 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.

6.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, 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 организации.

7. Обязанности работников ГБОУ Михайловская КШИ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 7.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- 7.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- 7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

- 8.1. Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, лицо, ответственное за противодействие коррупции. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально членами комиссии, ответственной за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
- 8.2. Комиссия, ответственная за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении назначается приказом на срок до 3 лет.

9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

Все работники ГБОУ Михайловская КШИ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Пронумеровано, прошито, подписано и
скреплено печатью 5 страниц

Директор ГБОУ Михайловская коррекционная
школа-интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья Т.Ф. Шишкина

