

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 41»**

Принято:
на заседании Совета
школы-интерната № 41

« 08 » 10.2018
Протокол № 2

Утверждаю:
Директор ГКОУ РО Ростовской
школы-интерната № 41

Е.В. Козлова
2008 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами школы-интерната, способное привести к злоупотреблению властью и полномочиями, к ущербу и (или) деловой репутации школы-интерната.

1.4. Под личной заинтересованностью работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, вещей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, заключающих трудовые договоры со школой-интернатом и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих со школой-интернатом на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе-интернате.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе-интернате положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов школы-интерната и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работников от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой-интернатом.

2. Конфликтные ситуации.

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является локальным актом ГКОУ РО Ростовской школы-интерната № 41 (далее – школа - интернат), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы-интерната в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, а также законными интересами школы-интерната, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации школы-интерната.

1.4. Под личной заинтересованностью работника школы-интерната понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками школы-интерната и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих со школой-интернатом на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе-интернате.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе-интернате положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов школы-интерната и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работников от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работниками и урегулирован (предотвращен) школой-интернатом.

2. Конфликтные ситуации.

2.1. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с детьми, которых обучает;
- получение подарков или услуги;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение установленных в школе-интернате запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений и т.п.)

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником школы-интерната и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

3.1. В соответствие с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (приложение 1). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов ведется специалистом по кадрам с обязательным заполнением в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности.

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции.

3.5. Школа-интернат берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для школы-интерната рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено: является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

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

- добровольный отказ работника школы-интерната 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 школы-интерната

- увольнение работника из школы-интерната 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. По договоренности между администрацией школы-интерната и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 реализован в ущерб интересам школы-интерната.

4.1. Устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих 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.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности

1. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации. Описание ситуации: работник образовательного учреждения использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и недоступную широкой общественности. Меры предотвращения и урегулирования: работнику образовательного учреждения запрещается разглашать или использовать, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется, в том числе и на использование не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности. В связи с этим работнику образовательного учреждения следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг. Описание ситуации: работник образовательного учреждения, его родственники или иные лица, с которыми работник образовательного учреждения поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц или организаций. Меры предотвращения и урегулирования: работнику образовательного учреждения и его родственникам рекомендуется не принимать никаких подарков от организаций, за исключением случаев дарения подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, стоимость которых превышает три тысячи рублей.

3. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы. Описание ситуации: работник образовательного учреждения, его родственники или иные лица, с которыми работник образовательного учреждения, поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора. Меры предотвращения и урегулирования: работнику образовательного учреждения рекомендуется уведомить о наличии личной заинтересованности руководителя образовательного учреждения в письменной форме.