

Принято
на общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 10
от 01.10. 2019 г.

Утверждаю
Директор ГКОУ «Никольская
школа – интернат Костромской
области для детей с
ограниченными возможностями
здоровья»

И.А. Жиркин
Приказ № 4200 от 01.10. 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В ГКОУ «Никольская школа - интернат»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в ГКОУ «Никольская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГКОУ «Никольская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Положение о конфликте интересов – это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров, которые содержат соответствующие положения.

1.5. В Положении используются следующие понятия, определения и сокращения:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им своих обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда Учреждения.

Личная заинтересованность работника Учреждения. Под личной заинтересованностью понимается заинтересованность, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя, членов его семьи или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами. К членам семьи работника и лицам близкого родства или свойства относятся родители,

супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей.

2. Принципы работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- построение организационной структуры на основе максимального исключения причин, способствующих возникновению конфликта интересов;
- определение должностных обязанностей работников, исходя из необходимости исключения возникновения конфликта интересов;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков в Учреждении 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.

3. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по вопросам хозяйственной деятельности Учреждения и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования

4.1. Порядок уведомления работниками Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также физическими лицами, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров, которые содержат соответствующие положения, работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов является самостоятельным локальным актом Учреждения.

4.2. Порядок устанавливает процедуру уведомления (раскрытия конфликта интересов) и доводится до сведения всех работников Учреждения.

4.3. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 проведения аттестаций на соблюдение норм поведения работников подведомственной организации (в случае

проведения такой аттестации).

4.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов необходимо осуществлять в письменном виде.

4.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов, является председатель Комиссии по противодействию коррупции Учреждения (далее – Комиссия).

4.2. Комиссия является органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.

4.3. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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.

4.4. Учреждение обязано обеспечивать конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. К числу способов разрешения возникшего конфликта интересов относятся:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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 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.;
- ограничение на принятие единоличных решений;
- введение конкурсных процедур при осуществлении хозяйственной деятельности Учреждения.

5.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

5.3. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.4. 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.

« _____ »

Форма уведомления о возникновении конфликта интересов

(отметка об
ознакомлении)

Руководителю организации
от _____

(Ф.И.О., замещаемая
должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников организации и урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение

ЖУРНАЛ

20 r.

20 r.

[illegible]