|  |  |
| --- | --- |
| Принято на заседании педагогическогосовета школы  Протокол № 6« 01 » июня 2016 г. |  УТВЕРЖДАЮ Директор КГБОУ «Заринская общеобразовательная школа-интернат» Приказ № 47/8 от 01.09.2016 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Демко |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **о конфликте интересов работников**

**КГБОУ «Заринская общеобразовательная школа-интернат»**

1. **Общие положения**
	1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Воеводская общеобразовательная школа-интернат» (далее - учреждения), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
	2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя, работника (далее к перечисленным субъектам применяется понятие работника в ед.числе) 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 учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения. Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается возможность 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.
	3. Действие настоящего Положения распространяется на лиц, являющихся работниками учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, состоящих с учреждением в гражданско-правовых правоотношениях. Действие настоящего Положения не распространяется на педагогических работников учреждений. Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а также порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений устанавливаются в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
	4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения работников учреждения под роспись. Ответственность за ознакомление с настоящим Положением работников учреждения, в том числе поступающих на работу, возлагается на структурное подразделение или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении.

**2.Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

 2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;

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

- соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников
учреждения.

3.2. 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;

3.3. 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.

3.4. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также за рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов является структурное подразделение или должностные лица учреждения, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении.

3.5. Сведения о конфликте интересов изучаются структурным подразделением или должностными лицами учреждения, ответственными за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении, по результатам проверки которых должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

3.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.7. В случае, если рассматриваемая ситуация является конфликтом интересов, структурное подразделение или должностные лица учреждения, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении, ставят в известность руководителя учреждения.

3.8. В итоге этой работы учреждение 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.

3.9. Учреждение 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 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

3.10. 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. 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.

**4. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. При принятии решений по выполнению своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

- 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.

4.2. В целях предотвращения конфликта интересов педагогические работники учреждения обязаны неукоснительно соблюдать требования Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения.

4.3. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех работников учреждения, независимо от занимаемой должности (выполняемой работы).

4.4. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работников к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

4.5. В соответствии с пунктом 7.1, статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

4.6. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско - правового и административного, или уголовного преследования.