

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Ленинградской области «Ефимовская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы»



**Порядок проведения проверки сведений
содержащихся в декларации конфликта интересов
ГБОУ ЛО «Ефимовская коррекционная школа-интернат»**

Порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работников (далее – порядок) ГБОУ ЛО «Ефимовская коррекционная школа-интернат» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с Федеральном законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Настоящий порядок разрабатывается для работников Учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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 на основании поступления Уведомления (Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов ГБОУ ЛО «Ефимовская коррекционная школа-интернат»).

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.

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Учреждения.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Директор Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров работников.

Рассмотрение комиссией по урегулированию конфликтов интересов (далее – Комиссия):

- Комиссия должна рассмотреть уведомление и материалы предварительной проверки не позднее 20 дней с даты получения;

- по результатам Комиссия выносит решение:

1) конфликт интересов есть или может возникнуть. Тогда Комиссия рекомендует работнику и (или) руководителю принять меры, чтобы его урегулировать или не допустить;

2) не соблюдал требования об урегулировании конфликтов интересов. В этом случае Комиссия рекомендует применить к работнику меры ответственности;

3) конфликта интересов нет.

Все решения оформляют протоколом, который подписывают члены Комиссии.

Решение Комиссии учреждения по урегулированию вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Директор Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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.

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 Учреждения;

– увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников реализуются следующие мероприятия:

– при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей социальных услуг, родителей (законных представителей), работников Учреждения, учитывается мнение выборных органов Учреждения.

Решение принимается общим собранием работников Учреждения:

– обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники учреждения, получатели социальных услуг и родители (законные представители);

– обеспечивается информационная открытость Образовательной организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;

– осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.

Работники Образовательной организации обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Ленинградской области «Ефимовская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы»

УТВЕРЖДЕНО
приказом от «__» _____
_____ года № _____

РАССМОТРЕНО
на заседании общего собрания
трудового коллектива
протокол от «__» _____
_____ г. № _____

**Порядок проведения проверки сведений
содержащихся в декларации конфликта интересов
ГБОУ ЛО «Ефимовская коррекционная школа-интернат»**

Порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работников (далее – порядок) ГБОУ ЛО «Ефимовская коррекционная школа-интернат» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Настоящий порядок разрабатывается для работников Учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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 на основании поступления Уведомления (Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов ГБОУ ЛО «Ефимовская коррекционная школа-интернат»).

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.

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Учреждения.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Директор Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров работников.

Рассмотрение комиссией по урегулированию конфликтов интересов (далее – Комиссия):

- Комиссия должна рассмотреть уведомление и материалы предварительной проверки не позднее 20 дней с даты получения;

- по результатам Комиссия выносит решение:

1) конфликт интересов есть или может возникнуть. Тогда Комиссия рекомендует работнику и (или) руководителю принять меры, чтобы его урегулировать или не допустить;

2) не соблюдал требования об урегулировании конфликтов интересов. В этом случае Комиссия рекомендует применить к работнику меры ответственности;

3) конфликта интересов нет.

Все решения оформляют протоколом, который подписывают члены Комиссии.

Решение Комиссии учреждения по урегулированию вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Директор Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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.

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 Учреждения;

– увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников реализуются следующие мероприятия:

– при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей социальных услуг, родителей (законных представителей), работников Учреждения, учитывается мнение выборных органов Учреждения.

Решение принимается общим собранием работников Учреждения:

– обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники учреждения, получатели социальных услуг и родители (законные представители);

– обеспечивается информационная открытость Образовательной организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;

– осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.

Работники Образовательной организации обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.