

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
 З.В.Сурикова
« 31 » 03 2021г.
Протокол № 2

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СКП
 Г.И.Турбина
« 31 » 03 2021г.
Для документов


ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
В ГБОУ САЛАВАТСКАЯ КОРРЕКЦИОННАЯ ШКОЛА
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ГБОУ Салаватская коррекционная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – Учреждение) с другими участниками образовательных отношений по предоставлению образовательных услуг и создание условий для получения образования в Российской Федерации, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников Учреждения, при котором у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников образовательных отношений Учреждения, а также контрагентов Учреждения по договорам.

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Виды конфликтов интересов

2.1. Основные понятия

Конфликт интересов — это ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства.

Личная заинтересованность — это возможность получения работником государственного учреждения при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

В частности, конфликтом интересов и (или) личной заинтересованностью может оказаться намеренное принуждение учащегося в лице его родителя (законного

представителя) к дополнительным платным образовательным услугам (в виде репетиторства) на территории школы, либо вне её, с использованием служебного положения (возможностью повлиять на итоговую оценку учащегося и другие меры преступного воздействия).

Также под понятие конфликт интересов попадет желание хозяйствующих субъектов заключать договора на обслуживание и закупки с организациями, подконтрольными данному субъекту либо его родственникам.

2.2. Типовые ситуации конфликта интересов и меры его предотвращения

1. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации.

Описание ситуации: работник Учреждения использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и недоступную широкой общественности.

Меры предотвращения и урегулирования: работнику 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 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 Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми работник поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды и т.д.) от физических лиц или организаций.

Меры предотвращения и урегулирования: работнику 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. В данном случае указанные подарки признаются соответственно федеральной собственностью Российской Федерации и передаются по акту в орган, в котором указанное лицо замещает должность.

3. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы.

Описание ситуации: работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми работник школы поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора.

Меры предотвращения и урегулирования: работнику школы рекомендуется уведомить о наличии личной заинтересованности директора школы в письменной форме.

2.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- работник Учреждения, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;
- работник Учреждения небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений Учреждения;
- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

- работник Учреждения рекламирует участникам образовательных отношений организации, оказывающие любые платные услуги
- работник Учреждения рекомендует участникам образовательных отношений физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

3. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

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.

3.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать «*Кодексу этики и служебного поведения работников ГБОУ СКП*».

3.2. Работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

3.3. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом директора или заместителя директора по учебно-воспитательной работе в письменной форме (заявление, служебная (докладная) записка, составленная в произвольной форме).

3.4. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов могут использоваться различные способы его разрешения

- 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.

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.

3.5. Работник ГБОУ СКП обязан в случае возникшего конфликта интересов:

- принять меры по преодолению возникшего конфликта интересов самостоятельно или по согласованию с работодателем;
- подчиниться окончательному решению по предотвращению или преодолению конфликта интересов.

3.6. Все работники ГБОУ СКП несут ответственность за соблюдение настоящего Положения.

За непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в том числе за неуведомление работодателя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, должностное лицо может быть привлечено к ответственности в соответствии с действующим законодательством.