

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКОУ РО «Ростовская санаторная
школа-интернат № 28»

Т.Л. Воронько/



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
государственного казенного
общеобразовательного учреждения
Ростовской области «Ростовская санаторная
школа-интернат № 28»
(ГКОУ РО «Ростовская санаторная школа-интернат № 28»)

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 «Ростовская санаторная школа-интернат № 28» (далее – Учреждение), 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) сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами, а также законными интересами школы-интерната, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью сотрудника Учреждения понимается заинтересованность, 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 сотрудниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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 Учреждения и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

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

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 Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений и т.п.)

3. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

3.1. В соответствии 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. 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. Учреждение 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 Учреждения 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 сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника; временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника; увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. По договоренности между администрацией Учреждения и сотрудника, 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 сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес реализован в ущерб интересам Учреждения.

4. Устанавливаются следующие обязанности сотрудников 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.

5. Типовые ситуации конфликта интересов и порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности

5.1. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации. Описание ситуации: сотрудник Учреждения использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и недоступную широкой общественности. Меры предотвращения и урегулирования: сотруднику 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 неконфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности. В связи с этим сотруднику 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.

5.2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг. Описание ситуации: работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми сотрудник 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: сотруднику 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.

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