

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа № 755 «Региональный Центр аутизма»
Василеостровского района Санкт-Петербурга

Принято

общим собранием работников ОО
Протокол от 06.09.2017 № 1

Утверждено

приказом от 27.09.2017 № 109-ОД
Директор

_____ Л. Н. Демьянчук

Согласовано

Советом родителей (законных
представителей) обучающихся
Протокол от 26.09.2017 № 1

**Положение
о конфликте интересов**

в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе № 755
«Региональный Центр аутизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе № 755 «Региональный Центр аутизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48),
- Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учётом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013;
- письма Минобрнауки от 06.02.2014 г. № 09-148 «Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Кодекса этики и служебного поведения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 755 «Региональный Центр аутизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – ОО), утверждённого приказом от 01.09.2016 № 13-ОД.

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

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 ОО, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации ОО.

1.4. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей,

понимается возможность получения работником 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.

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

1.8. Настоящее Положение:

- является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность ОО;
- принимается общим собранием работников ОО с учётом мнения родителей (законных представителей) обучающихся на неопределенный срок и утверждается приказом директора ОО.

1.9. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием работников ОО с учётом мнения родителей (законных представителей) обучающихся, и утверждаются приказом директора ОО.

1.10. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.11. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ОО и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с ОО на основе гражданско-правовых договоров.

1.12. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ОО под роспись, в том числе и при приёме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОО

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОО положены следующие принципы:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов ОО 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) ОО.

3. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник ОО в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОО 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.

3.2. Работник ОО при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности ОО или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом ОО.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОО

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.
-

4.2. Ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является назначенное приказом должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных нарушений в ОО.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путём направления на имя руководителя ОО сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в ОО в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

4.4. Указанное в п. 4.3 настоящего Положения сообщение работника ОО передаётся должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных нарушений в ОО, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его получения в журнале регистрации сообщений работников ОО о наличии личной заинтересованности (**приложение 2** к настоящему Положению).

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОО рисков и передана в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее — Комиссия), которая действует в соответствии с локальным актом – Положением о Комиссии.

4.7. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

В итоге 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;
- что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ОО

5.1. Работники ОО обязаны принимать меры по предотвращению ситуации.

5.2. Работники ОО обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в ОО (приложение 3 к настоящему Положению).

5.3. Способы урегулирования конфликта интересов могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ОО 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, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОО;
- увольнение работника из ОО по основаниям, установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- иные способы в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.

6. Ограничения, налагаемые на педагогических работников ОО при осуществлении ими профессиональной деятельности

На педагогических работников ОО при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в ОО;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом ОО;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом этики и служебных отношений работников ОО.

7. Ответственность работников ОО

7.1. Все работники ОО несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Руководитель ОО при возникновении у работника личной заинтересованности, приводящей к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством, вплоть до расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п.7.1 ст.81 Трудового Кодекса РФ), если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Приложение 1
к Положению о конфликте
интересов

Директору ГБОУ № 755 Санкт-Петербурга
«Региональный Центр аутизма»

(ФИО руководителя)

от _____

(ФИО, должность работника учреждения,
контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или
может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее

сообщение _____ «____» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее

сообщение _____ «____» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное дей- ствие), в совершении которой (какого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения работодателю
1							
2							
3							

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник ОО 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник ОО участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник ОО или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник ОО принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник ОО или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения со ОО, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника;
- рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник ОО или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с ОО, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

- изменение трудовых обязанностей работника;
- помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник ОО принимает решения 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.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник ОО или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с ОО, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник ОО или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ОО, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования:

- рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков;
- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник ОО уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник ОО 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.

Возможные способы урегулирования:

- установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.