

Согласовано
Общее собрание трудового
коллектива
ГБОУ школы-интерната
№ 115
Протокол № _____
« _____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ
школы-интерната № 115
С.В.Санников
28 / 12 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, в том числе при
взаимодействии с контрагентами
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области «Школа – интернат № 115 для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья городского округа Самара»

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГБОУ школы-интерната № 115 г.о. Самара (далее – Школа-интернат) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы-интерната.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение — внутренний локальный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Школы-интерната в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Школы-интерната, в том числе внешних совместителей.

1.3. Основные термины и понятия:

1.3.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Школы-интерната влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, или при которой возникает, или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Школы-интерната, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Школы-интерната, работником которого он является.

1.3.2. Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником школы-интерната, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связанном имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

II. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе-интерната

2.1. Основной задачей деятельности Школы-интерната по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников школы-интерната является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

2.3.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.3.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы-интерната при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.3.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.3.4. соблюдение баланса интересов Школы-интерната и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

III. Ситуации возникновения конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника школы-интерната противоречит его профессиональным обязанностям и задачам школы-интерната или когда посторонняя по отношению к Школе-интернату деятельность занимает рабочее время сотрудника.

3.2. Примерные ситуации возникновения конфликта интересов:

№	Ситуация	Возможные способы урегулирования
1	Работник Школы-интерната в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его	Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

	родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.	
2	Работник Школы-интерната участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.	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 Школы-интерната или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения со Школой-интернатом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.
4	Работник Школы-интерната принимает решение о закупке Предприятием товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов
5	Работник Школы-интерната или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения со Школой-интернатом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.	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 Школы-интерната или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения со Школой-интернатом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.	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 школы-интерната принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Школы-интерната с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.
8	Работник Школы-интерната или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения со Школой -интерном, намеревается установить такие отношения или является	Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом

	ее конкурентом.	конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.
9	Работник Школы-интерната или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Школы-интерната, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.	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 Школы-интерната уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Школы-интерната с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.
11	Работник Школы-интерната 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.	Установление норм и правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

3.3. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов и способов его урегулирования не является исчерпывающим.

3.4. Для предотвращения конфликта интересов работникам Школы-интерната необходимо следовать настоящему Положению и иным правовым актам организации в сфере противодействия коррупции.

IV. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов

4.1. При приеме на работу, изменении должностных обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Школы-интерната (работодателю).

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Школа-интернат:

4.2.1. обеспечивает при приеме на работу, а также ежегодно знакомит каждого работника с настоящим Положением и иными правовыми актами школы-интерната в сфере предотвращения (урегулирования) конфликта интересов и противодействия коррупции;

4.2.2. обеспечивает сохранность персональных данных работника;

4.2.3. привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов школы-интерната в сфере предотвращения (урегулирования) конфликта интересов.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Школы-интерната обязан:

4.3.1. сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нём становится известно;

4.3.2. принять меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов по согласованию с руководителем Школы-интерната.

4.4. В случае, когда проводимые Школой-интернатом контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель Школы-интерната принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. Руководитель Школы-интерната в течение трёх рабочих дней со дня поступления информации о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников школы-интерната и урегулированию конфликта интересов. Форма уведомления приведена в приложении к настоящему Положению. Порядок работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников школы-интерната и урегулированию конфликта интересов утверждается локальным правовым актом Школы-интерната.

4.6. В целях предотвращения конфликта интересов работники Школы-интерната обязаны:

4.6.1. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

4.6.2. соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными правовыми актами в сфере противодействия коррупции, действующими в школе-интернате;

4.6.3. незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц школы-интерната информацию о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

4.6.4. сообщать руководителю Школы-интерната о возникновении обстоятельств, препятствующих надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению ими трудовых обязанностей;

4.6.5. соблюдать режим защиты информации;

4.6.6. при выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы-интерната без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми может быть связана личная заинтересованность работника;

4.6.7. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- 4.6.8. раскрывать возникший реальный или потенциальный конфликт интересов;
- 4.6.9. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. Виды и процедура раскрытия конфликта интересов

5.1.. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. 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.

5.3. Должностным лицом, осуществляющим прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за разработку в учреждении мер по противодействию коррупции.

5.4. Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов является Комиссия по противодействию коррупции (далее – Комиссия). Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В обсуждении могут принимать участие следующие лица: руководитель Школы-интерната, его заместитель, лицо, ответственное за разработку антикоррупционных мероприятий, работник и непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, сотрудник отдела кадров, председатель профсоюзного комитета. В каждом конкретном случае руководитель Школы-интерната может привлечь к обсуждению иных лиц.

5.5. Школа-интернат берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Школы-интерната рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.6. В итоге этой работы 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.

5.7. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

5.7.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.7.2. добровольный отказ работника Школы-интерната 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;

5.7.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- 5.7.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 5.7.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы-интерната;
- 5.7.6. прекращение трудовых отношений между Школой-интернатом и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.
- 5.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы-интерната и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 5.9. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы-интерната.

VI. Конфиденциальная информация и ее защита

- 6.1. В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации Школы-интерната:
- 6.1.1. определяет перечень информации, относящейся к конфиденциальной информации, персональным данным работника;
- 6.1.2. устанавливает различные уровни доступа должностных лиц к конфиденциальной информации, персональным данным работников;
- 6.1.3. устанавливает правила использования конфиденциальной информации, персональных данных;
- 6.1.4. обеспечивает наличие письменного обязательства работников о неразглашении персональных данных и конфиденциальной информации;
- 6.1.5. ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения Школы-интерната (его структурных подразделений), предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относимую к конфиденциальной;
- 6.1.6. обеспечивает сохранность документов, содержащих персональные данные, конфиденциальную информацию.

VII. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных Положением

- 7.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Школе-интернате работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за разработку мероприятий по предотвращению коррупции и специально создаваемую в учреждении комиссию.
- 7.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:
- 7.2.1. отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;
- 7.2.2. право требовать предоставления работниками Школы-интерната объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- 7.2.3. осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками

Школы-интерната условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;

7.2.4. соблюдение конфиденциальности полученной информации;

7.2.5. незамедлительное уведомление руководителя Школы-интерната о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведённых в связи с этим служебных проверок;

7.2.6. иные действия, направленные на обеспечение соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

VIII. Обязанности и ответственность работника

8.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

8.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы-интерната - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

8.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

8.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

8.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.2. Работник, не принявший меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов, несёт юридическую ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

Форма уведомления о возникновении конфликта интересов

Директору ГБОУ
школы-интерната № 115 г.о.Самара
С.В.Санников

УВЕДОМЛЕНИЕ

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

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

Дата

Подпись (расшифровка подписи)

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью _____ листа(ов).

С Директор _____ С.В.Санников