

**Принято**  
**на общем собрании Работников**  
**Центра Протокол № 1**  
**от 22.01.2019 г.**

**Утверждено**  
**приказом директора ГБОУ ДПО**  
**ЦПК «Ресурсный центр г.о.**  
**Сызрань Самарской области» от**  
**22.01.2019г. № 14/1**

**Положение**  
**о конфликте интересов работников**  
**ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр г.о. Сызрань**  
**Самарской области»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр г.о. Сызрань Самарской области» (далее соответственно - Положение, Ресурсный центр) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Ресурсного центра и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Ресурсного центра.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в Положении понятия и определения:

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная

заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Ресурсного центра) и правами и законными интересами Ресурсного центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Ресурсного центра, работником (представителем Ресурсного центра) которой он является.

**Личная заинтересованность работника (представителя Ресурсного центра)** - заинтересованность работника (представителя Ресурсного центра), связанная с возможностью получения работником (представителем Ресурсного центра) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Положение о конфликте интересов** (далее Положение) - это внутренний документ Ресурсного центра, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Ресурсного центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Ресурсном центре могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Ресурсного центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Ресурсного центра 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) Ресурсным центром.

### **3. Круг лиц, подпадающих под действие положения.**

#### **Конфликтные ситуации.**

3.1. Действие положения распространяется на всех работников Ресурсного центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Физические лица, сотрудничающие с Ресурсным центром, также обязаны соблюдать положение.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с учащимися, которых обучает;
- получение подарков или услуги;
- работник собирает деньги на нужды класса, Ресурсного центра;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
- нарушение установленных в Ресурсном центре запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на

нужды Ресурсного центра и т.п.)

#### **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

4.2. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

4.3. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

4.3. Работник Ресурсного центра, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

#### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Ресурсного центра и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. В Ресурсном центре возможно установление различных видов

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.

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Ресурсный центр берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Ресурсного центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная 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.

5.4. Конфликтная комиссия 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 Ресурсного центра 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 Ресурсного центра;
- увольнение работника из Ресурсного центра 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.

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

5.6. 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в

ущерб интересам Ресурсного центра.

## **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по соблюдению требований к должностному поведению работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов центра повышения квалификации «Ресурсный центр г.о. Сызрань Самарской области» и урегулированию конфликта интересов.

6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о комиссии по соблюдению требований к должностному поведению работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов центра повышения квалификации «Ресурсный центр г.о. Сызрань Самарской области» и урегулированию конфликта интересов.

## **7. Ответственность работников Ресурсного центра за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

7.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Ресурсного центра необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Ресурсного центра.

7.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Ресурсного центра.

7.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с

ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.