

УТВЕРЖДЕНО

Директор СПб ГБПОУ «ХОРОВОЕ
УЧИЛИЩЕ ИМЕНИ М.И. ГЛИНКИ»



Беглицов В.Е.

Приказ от 20.09.2017 г. № 19



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

**Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Хоровое училище имени М.И. Глинки»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хоровое училище имени М.И. Глинки» (далее – Положение, Училище) 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 Училища и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Училища.

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 Училища) и правами и законными интересами Училища, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Училища, работником (представителем Училища) которой он является.

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

- **Ответственный за противодействие коррупции в учреждении** – сотрудник Училища, назначенный Приказом директора, для исполнения функций по профилактике коррупции и принятию мер по её предупреждению в Училище;

- **Конфликтная комиссия** – комиссия по профилактике коррупции и урегулированию конфликтов интересов в Училище. Комиссия состоит из трех человек. Председателем комиссии является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Училище.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Училище могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Училища при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Училища 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) Училищем.

3. Круг лиц подпадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации.

3.1 Действие Положения распространяется на всех работников Училища вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2 Настоящее Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с Училищем.

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

- репетиторство с учащимися Училища, которых он обучает;
- получение подарков или услуги;
- сбор работником денег на нужды Училища;
- участие работника в жюри конкурсных мероприятий 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 Училище запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Училища и т.п.).

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и у регулированием 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 Училища – 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 Работник Училища, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к председателю Конфликтной комиссии или к любому из ее членов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Училища и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1 Способы 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, по возможности, осуществляется в письменном виде путем подачи заявления на имя председателя Комиссии по

урегулированию конфликтов интересов. Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Училище берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4 Поступившая информация должна быть тщательно проверена Конфликтной комиссией (уполномоченным членом Конфликтной комиссии) с целью оценки серьезности возникающих для Училища рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5 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.

5.6 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 Училища 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 Училища;
- увольнение работника из Училища 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.

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

5.8 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.

5.9 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 Училища.

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 урегулированию споров (должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Училище).

6.2. Членов Комиссии по урегулированию конфликтов интересов назначает директор Училища своим приказом.

6.2 Председатель Комиссии по урегулированию конфликта интересов проводит заседание Комиссии по урегулированию конфликта интересов по мере возникновения необходимости.

7. Ответственность работников Училища за несоблюдение положения о конфликте интересов.

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

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

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.