

**Министерство здравоохранения Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Дагестан «Каспийское медицинское училище им. А. Алиева»**



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
ГБПОУ РД "Каспийское медицинское училище им.А.Алиева"**

г. Каспийск

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов ГБПОУ РД «Каспийское медицинское училище им. А.Алиева», далее по тексту - «училище», разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для училища.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ училища, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников училища, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя училища) 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.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников училища, вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с училищем на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в училище

В основу работы, по управлению конфликтом интересов училища 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, 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.

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника и иных работников училища

В училище выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов

педагогического работника;

- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника;

- перечень типовых ситуаций конфликта интересов иных работников.

К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся:

- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;

- сбор финансовых средств на нужды группы, училища;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений своих обучающихся;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников училища, установленных гражданским, административным, уголовным законодательством Российской Федерации.

5. Ограничения, налагаемые на педагогических работников училища при осуществлении ими профессиональной деятельности.

В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в училище, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников училища при осуществлении ими профессиональной деятельности. На работников училища при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с работодателем;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

Работнику училища запрещается получать в связи с исполнением трудовых

обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц подарки (за исключением обычных подарков ко дню рождения, профессиональному празднику, празднику последнего звонка, к Международному женскому Дню, к Дню защитника Отечества, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), стоимость которых не превышает трех тысяч рублей (ст. 575 "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 21.07.2014)).

Работники училища обязаны соблюдать установленные в настоящем разделе ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные настоящим Положением.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении и ими профессиональной деятельности

Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника, в училище реализуются следующие мероприятия:

при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников училища, учитывается мнение Совета училища;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость училища, в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами училища; - обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся, осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

Педагогические работники училища обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора училища.

Директор училища в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте

интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений утверждается приказом директора училища.

До принятия комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель училища в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

Директор училища, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников училища.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляются в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде, должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных

отношений берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для училища рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений 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.

Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из училища по инициативе работника.

7. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов иных работников училища.

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник училища 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.

Пример: работник училища, принимающий решения о выдаче рассрочки платежей за оказанные услуги, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

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

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

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями

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 училища или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с училищем, намеревающейся установить такие отношения.

Пример: работник училища, ответственный за закупку, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем контрактной службы одного из потенциальных поставщиков является родственник работника училища.

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

4. Работник училища или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации, являющейся контрагентом (подрядчиком) училища.

Пример: работник училища выполняет по совместительству иную работу в организации, являющейся контрагентом (подрядчиком) училища. При этом трудовые обязанности работника в училище связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении данной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник училища или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, является собственником (владельцем доли, ценных бумаг) в организации, которая имеет деловые отношения с училищем, намеревается установить такие отношения.

Пример: работник училища принимает решение о закупке у организации, ценные бумаги (доля) которой принадлежат работнику, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника училища.

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 училища или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с училищем, намеревается

установить такие отношения.

Пример: работник училища имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности работника училища входит контроль объемов оказанных услуг.

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

Работник училища принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений училища с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация имеет перед работником училища долговое обязательство за использование имущества, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника училища входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений училища с организацией, в которых организация очень заинтересована.

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

7. Работник училища или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с училищем, намеревается установить такие отношения.

Пример: работник училища, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых училищу контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком училища.

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.

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

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в училище.

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

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

Пример: организация заинтересована в заключении долгосрочного договора подряда с училищем. Организация делает предложение трудоустройства работнику училища, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника училища.

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

10. Работник училища 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.

Пример: работник училища, занимающейся перспективным развитием организации, сообщает о заинтересованности училищем в приобретении объектов недвижимости владельцу этих объектов, который является его другом.

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.