



**Общество с ограниченной ответственностью
«Славсервис-Связь»**

Учебный центр дополнительного профессионального образования

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ООО «Славсервис-Связь»

_____ Е.В. Тучков

____.____. 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

**Учебного центра дополнительного профессионального
образования Общества с ограниченной ответственностью
«Славсервис-Связь»**

Орёл 2019

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учебном центре	4
3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	4
4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учебного центра и порядок его урегулирования	4
5. Способы разрешения возникшего конфликта интересов	5

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в Учебном центре дополнительного профессионального образования Общества с ограниченной ответственностью «Славсервис-Связь» (далее – Учебный центр) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и устанавливает порядок урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учебного центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Целями настоящего Положения являются: регулирование и предотвращение конфликтов интересов в деятельности работников Учебного центра, а также предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для Учебного центра.

1.3. Основной задачей Учебного центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учебного центра 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 граждан, организаций, общества или государства.

1.5. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося.

1.6. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учебного центра вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учебном центре

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учебном центре положены следующие принципы:

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

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

3.1. Работники Учебного центра обязаны:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учебного центра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, свойственников и друзей;
- б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учебного центра и порядок его урегулирования

4.1. В Учебном центре установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении (перевode) на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

4.3. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Секретарь комиссии.

4.5. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в присутствии начальника Учебного центра, работника кадрового обеспечения ООО «Славсервис-Связь».

5. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В Учебном центре применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника Учебного 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

е) увольнение работника по инициативе работодателя, п.7.1 ст.81 ТК РФ.

5.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования конфликта интересов.

5.3. 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 Учебного центра.