

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива
председатель первичной профсоюзной
организации

Н.С. Березовская
протокол № 3
от « 30 » 05 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор КГБОУ «Тинская
школа-интернат»

В.П. Сурова
приказ № 694/1
от « 30 » 20 14 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ КГБОУ «Тинская школа-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников КГБОУ «Тинская школа-интернат» (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами обучающегося, родителей (законных представителей) и других работников учреждения.

2. Основные понятия

Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители обучающихся (законные представители), педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающегося (законных представителей).

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

3. Конфликт интересов работника

3.1 Ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, в частности, являются:

3.1.1 педагог ведет бесплатные и платные занятия и консультации у одних и тех же обучающихся;

3.1.2 педагог осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;

3.1.3. получение работником учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

3.1.4. работник находится в прямых родственных отношениях и в подчинении у должностного лица, ответственного за результаты и качество труда данного работника;

3.1.5. нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения;

3.1.6. нарушение работником Устава, локальных нормативных актов учреждения, общепринятых этических норм;

3.1.7. иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков при выявлении каждого конфликта интересов.

3. Конфиденциальность.

4. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта в учреждении

1. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2. В случае возникновения конфликта интересов работники учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директору учреждения.

3. Директор учреждения в трехдневный срок со дня установления данной информации выносит данный вопрос на рассмотрение Комиссии.

4. До принятия решения Комиссии директор учреждения в соответствии

с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение 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.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

6. При принятии решения о том, что конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника учреждения 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;

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

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника из учреждения по инициативе работника и др.

6. Ограничения, налагаемые на работников учреждения

1. К нормам, предупреждающим и противодействующим коррупции, относятся:

- запрет на работу в учреждении родственников и членов семьи на условиях их прямой подчинённости друг другу;

- запрет на совершение сделок с родственниками и членами семьи.

К лицам, являющимся родственниками и членами семьи, на которых распространяется действие запретов, относятся:

- родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца и мать) братья и сестры;

- усыновители, усыновлённые;

- двоюродные братья и сёстры, дяди, тёти (в том числе братья и сёстры усыновителей), племянники;

- супруги (муж, жена);

- братья, сёстры, родители и дети супругов и супруги детей.

2. запрет на ведение бесплатных и платных занятий и консультаций у одних и тех же обучающихся.

3. Запрет на репетиторство в учреждении.

4. Запрет на получение работником учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренного уставом учреждения.

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