

«ПРИНЯТО»
на собрании трудового
коллектива ОКОУ «Школа-
интернат №5»
г. Курска

Протокол № 2 от 08.11.2021

«СОГЛАСОВАНО»
(протокол № 7 от
«08» ноября 2021г.)
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.А. Косолапова
«08» ноября 2021г.

«УТВЕРЖДАЮ»:
Директор ОКОУ
«Школа-интернат №5»
г. Курска
Приказ №60/2 от 08.11.2021г.
_____ Л.Н. Ермакова
«08» ноября 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
Областного казенного общеобразовательного учреждения
«Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья №5»
г. Курска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Областного казенного общеобразовательного учреждения «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья №5» г. Курска (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48), Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013 года, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Положение Областного казенного общеобразовательного учреждения «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья №5» г. Курска (далее – образовательная организация (ОО)) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ОО с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликтов интересов работников, при котором 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, интересами других работников ОО и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ОО, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов.

1.4. Настоящее Положение – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОО в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия

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

2.2. *Под конфликтом интересов* в настоящем Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. В части 1 статьи 10 ФЗ *под личной заинтересованностью* понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями..

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

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

4. Ситуации конфликта интересов

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников образовательной организации:

1. Работник образовательной организации в ходе выполнения 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;

2. Административный работник ОО участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

3. Административный работник ОО принимает решение о закупке ОО товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами;

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

5. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ОО, намеревается установить такие отношения;

6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ОО, в отношении которого работник выполняет контрольные функции, от обучающихся или их родителей (законных представителей);

7. Работник ОО использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

8. Работник образовательной организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;

9. Работник образовательной организации использует помещения ОО в целях личного обогащения;

10. Работник использует имя ОО или ходатайствует от имени ОО в целях личного обогащения;

11. Работник образовательной организации непосредственно участвует в распределении выплат стимулирующего характера, определении срока ухода сотрудников в отпуск, премировании сотрудников и т.д., а также при реализации организационных, управленческих, финансовых и хозяйственных полномочий;

12. Педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

13. Педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в ОО;

14. Учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;

15. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

16. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

17. Получение работником образовательной организации подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

18. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников ОО;

19. Сбор финансовых средств на нужды класса, ОО;

20. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;

21. Работник образовательной организации нарушает Устав, локальные нормативные акты ОО, общепринятые этические нормы;

Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Важность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в образовательной организации

В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном

конфликте интересов;

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4. Соблюдение баланса интересов ОО и работника при урегулировании конфликта интересов;

5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) образовательной организацией.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта в образовательной организации

6.1. Работник образовательной организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом ОО. 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.

6.2. Комиссия 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 образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ОО 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.

6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется 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, является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ОО. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 ОО.

6.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников ОО или их 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 работников ОО;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОО;
- увольнение работника из образовательной организации по инициативе работника.

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

6.6. Для предотвращения конфликта интересов работников ОО необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников Областного казенного общеобразовательного учреждения «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья №5» г. Курска».

7. Обязанности работников образовательной организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами ОО - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в Организации являются следующие должностные лица:

- директор Организации;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции.

8.2. Рассмотрение полученной информации осуществляется коллегиально с участием упомянутых выше лица, юрисконсульт, сотрудник кадровой службы и т.д.

9. Ответственность работников образовательной организации

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в образовательной организации реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников ОО, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

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

3. Обеспечивается информационная открытость ОО в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ОО;

5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;

7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников ОО;

8. В случае возникновения конфликта интересов работники ОО незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя ОО. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;

9. Руководитель ОО в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии ОО по урегулированию социально-трудовых, образовательных отношений;

10. Решение Комиссии ОО по урегулированию социально-трудовых отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

11. Решение Комиссии ОО по урегулированию социально-трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

12. До принятия решения Комиссии ОО по урегулированию социально-трудовых, а также образовательных отношений директор ОО в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

13. Все работники ОО несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

