

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Ленинградской области «Подпорожская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы»

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического совета
Протокол №3
от 28.12.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБОУ ЛО
«Подпорожская
школа-интернат»
от 11.01.2021 г. № 1А

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
ГБОУ ЛО «ПОДПОРОЖСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»**

1. Общие положения

Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников ГБОУ ЛО «Подпорожская школа-интернат» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Подпорожская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы» (далее – Учреждение) с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности может возникнуть 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 других работников Учреждения и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные понятия, используемые в Положении:

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

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем учреждения) которой он является.

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

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

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

3. Ситуации конфликта интересов

3.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучаемых;
- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в Учреждении;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучаемых;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- получение работником Учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения;
- сбор финансовых средств на нужды класса, Учреждения;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- работник Учреждения нарушает Устав, локальные нормативные акты Учреждения, общепринятые этические нормы;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

4. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия). Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждением. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

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 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.

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.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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 Учреждения.

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 Учреждения 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 Учреждения;
- перевод работников 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 работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

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

6. Ограничения, налагаемые на работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Учреждении;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или иными локальными нормативными актами Учреждения.

7. Ответственность работников Учреждения

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

При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;

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

Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

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

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

В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения;

Директор Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан внести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

До принятия решения Комиссии руководитель Учреждения принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для Учреждения.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.