

Директор ГКОУ РД «Сангарская СОШ Лакского района»



УТВЕРЖДЕНО

М.М. Ахмедова

от 25.08.2022г.

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГКОУ РД «Сангарская СОШ Лакского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для ГКОУ РД «Сангарская СОШ Лакского района» (далее - учреждение).

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

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

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

2. Основные принципы управления конфликтом

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

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

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. 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.

1. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

1.1. В учреждении выделяют следующие условия:

1.1.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

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

1.2.1. Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества достижений воспитанника, у одних и тех же воспитанников.

1.2.2. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников.

1.2.3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.

1.2.4. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.

1.2.5. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников учреждения.

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

1.3.1. Участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников.

1.3.2. Сбор финансовых средств на нужды воспитанников по доверенности родителей (законных представителей) воспитанников.

1.3.3. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников.

1.3.4. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

2.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и учреждения, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

2.2.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием

своих воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией учреждения.

2.2.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.

2.2.3. Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.

2.2.4. Педагогические работники обязаны соблюдать ограничения, установленные п.4.2. настоящего раздела.

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

3.1. 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 в учреждении.

3.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в реализуются следующие мероприятия:

3.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников, учитывается мнение Педагогического совета и Совета родителей учреждения.

3.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в учреждении.

3.2.3. Обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами учреждения.

3.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в учреждении.

3.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников учреждения.

3.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в учреждении.

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

3.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заведующего учреждением. (Приложение 1). Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к

конфликту интересов (далее – уведомление) (Приложение № 1) либо декларации о конфликте интересов (Приложение № 2).

3.5. Указанное в пункте 5.4 настоящего Положения уведомление работника Учреждения передается должностному лицу Учреждения, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации уведомлений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 3).

3.6. Заведующий в трехдневный срок со дня, когда ей стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции в учреждении (далее - комиссия).

3.7. Решение комиссии 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.

3.8. Решение комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

3.9. До принятия решения комиссии заведующий в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в учреждении.

3.10. Заведующий учреждением обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. 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.

4.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является председатель Комиссии по противодействию коррупции.

4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5. 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.

4.6. В итоге этой работы учреждение может прийти к следующим выводам:

4.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы разрешения, в том числе:

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

б) добровольный отказ работника 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 учреждения;

е) увольнение работника по инициативе работника; ж) иной способ разрешения конфликта.

4.7. В каждом конкретном случае, по договоренности между учреждением и работником, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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.

4.9. 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.

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

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

5.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

