

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Свердловской области, реализующее адаптированные основные
общеобразовательные программы,
«Центр «Дар»

«Утверждаю»
Директор ГБОУ «Центр «Дар»
_____ Н.И. Шляпкина

Приказ № 99 от «11»_апреля_2016г.

Положение
о конфликте интересов и мерах по его урегулированию

Реж
2016

Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию педагогического работника ГБОУ «Центр «Дар» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

1.2. 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, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами ученика, родителей (законных представителей).

1.3. Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим 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.

1.4. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом руководителя Учреждения в письменной форме.

1.5. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения. Руководитель Учреждения организует контроль состояния работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

1.6. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника, Учреждение обеспечивает информационную открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

1.7. Педагогический работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.8. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

- формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Ситуации конфликта интересов педагогических работников

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- учитель получает подарки и услуги;

- учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;

- учитель собирает деньги на нужды класса, Учреждения;

- учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

- учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

- учитель участвует в распределении «бонусов» для обучающихся;

- учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- учитель нарушает установленные в Учреждении правила, запреты и т.д.

IV. Урегулирование конфликта интересов педагогических работников

4.1. Конфликт интересов педагогического работника, в случае его возникновения, рассматривается на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее — Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Комиссия создается в Учреждении, порядок создания, организации работы, принятие 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.

4.2. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

4.3. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, руководитель Учреждения, в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;
- перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

По письменной договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

V. Ответственность.

5.1. Руководитель Учреждения, при возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, приводящей к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством, вплоть до расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п.7.1ст.81 Трудовой Кодекс «непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является»), если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

5.2. Все педагогические работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.