

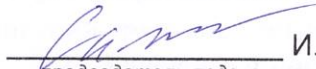
ПРИНЯТО

педагогическим советом

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Протокол

от «31» 08 2016 г. № 1


И.В. Саяпина
председатель педагогического совета


УТВЕРЖДЕНО

директором

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Приложение № 2 к приказу

от «01» 09 2016 г. № 102-г


И.В. Саяпина
директор ГОУ ТО «Новомосковский центр»

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников

государственного общеобразовательного учреждения Тульской области

«Новомосковский областной центр образования»

1. Общие положения

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников (далее – Положение) является локальным нормативным актом государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее – учреждение), разработанным в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48);
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;
- Законом Тульской области от 12.11.2008 г. № 1108-ЗТО «Об отдельных мерах по противодействию коррупции в Тульской области»;
- Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 8 ноября 2013 г. «О разработке и принятии организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции»;
- Уставом учреждения;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Тульской области.

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников учреждения разработано с целью оптимизации взаимодействия работников учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактики возможных фактов 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 других работников учреждения и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения и, следовательно, возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

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

2. Основные определения и понятия

2.1. **Работники** – физические лица, состоящие с учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора.

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

2.3. **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 обучающихся или их законных представителей.

2.4. **Уведомление** – сообщение работника о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения.

2.5. 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 в интересах третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе трудовых договоров.

4. Ситуации возникновения конфликта интересов

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

- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с лицами, обучающимися в учреждении;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время учебных занятий с обучающимися;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом учреждения;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- получение работником учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды учреждения;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрения обучающихся;
- работник учреждения нарушает Устав, локальные нормативные акты учреждения, общепринятые этические нормы;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

5.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в учреждении заложены принципы:

- **обязательности** раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- **индивидуальности** рассмотрения и оценки репутационных рисков для учреждения при выявлении каждой ситуации, связанной с конфликтом интересов и процессом его урегулирования;
- **конфиденциальности** процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- **соблюдения баланса интересов** учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- **защиты от преследования** работника в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

5.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

6.1. Каждый работник обязан информировать работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно путем направления работодателю уведомления.

6.2. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников.

6.3. В уведомлении должны содержаться следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество уведомителя, контактный телефон, а также иная информация, которая, по мнению уведомителя, поможет установить с ним контакт; замещаемая должность;
- описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов;
- описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность;
- предложения по урегулированию конфликта интересов;
- дата составления уведомления;
- подпись уведомителя.

6.4. Работодатель рассматривает уведомление и в однодневный срок передает его должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в учреждении, (далее – уполномо-

ченное лицо) для регистрации в журнале регистрации и учета уведомлений о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения в день получения уведомления.

6.5. Работодатель, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, принимает меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

6.6. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов.

6.7. Рассмотрение сведений, содержащихся в уведомлении, и организация проверки указанных сведений проводится комиссией учреждения по этике, соблюдению требований к служебному поведению работников и противодействию коррупции (далее – Комиссия).

6.8. Директор учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии.

6.9. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Решение Комиссии после утверждения его директором учреждения является обязательным для всех работников вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе трудовых договоров, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.10. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

6.11. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Комиссии с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.12. В итоге этой работы руководство учреждения 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.

6.13. 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.

6.14. 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.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- инициирование добровольного отказа работников учреждения или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и в процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- предоставление возможности увольнения из учреждения по инициативе работника.

6.16. 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.

6.17. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.18. Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим для работника последствия в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.19. До принятия решения Комиссии учреждения 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.

7. Ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. 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 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 педагогическими работниками подарков и иных услуг, за исключением случаев и порядка, которые могут быть предусмотрены соответствующими нормативными локальными актами учреждения.

2.1. На иных работников учреждения (не связанных с образовательным процессом) при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей физических лиц (включая других работников учреждения, в т.ч. участников образовательных отношений);
- запрет на получение работниками подарков и иных услуг, за исключением случаев и порядка, которые могут быть предусмотрены соответствующими нормативными локальными актами учреждения.
- запрет на получение работниками денежных средств за произведенные работы (оказанные услуги).

8. Обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных заинтересованных лиц;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать скорейшему урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. Ответственность работников учреждения

9.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников учреждения, учитывается мнение Представительного органа работников и Совета обучающихся (при наличии), а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, Коллективным договором;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений, иные работники учреждения;
- 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 обучающихся;
- реализуются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

9.2. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Внесение изменений

10.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено как по инициативе работников, так и по инициативе руководства учреждения.

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с положениями Устава и с соблюдением процедуры принятия локальных актов учреждения.

11. Заключительное положение

11.1 Настоящее Положение вступает в силу момента его утверждения директором учреждения.