

ПРИНЯТО:
на общем собрании
работников учреждения
Заседание № 11 от 30.11. 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
КГБОУ «Красноярская
школа № 5»

Е.А. Ключкова
приказ № 282 от 01.12.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников КГБОУ «Красноярская школа № 5» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников КГБОУ «Красноярская школа № 5» (далее-учреждение) с другими участниками образовательных отношений, профилактики 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 обучающегося, родителей (законных представителей) и других работников учреждения.

2. Основные понятия

Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители обучающихся (законные представители), педагогические работники и иные работники учреждения, а также иные лица или организации, принимающие участие в образовательной деятельности.

Конфликт интересов – 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).

Личная заинтересованность (прямая или косвенная) - 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, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), 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 данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (в соответствии с частями 1, 2 статьи 10 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ).

3. Конфликт интересов работника

.1 Ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, в частности, являются:

.1.1 педагог ведет бесплатные и платные занятия и консультации у одних и тех же

обучающихся;

получение работником учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

работник находится в прямых родственных отношениях и в подчинении у должностного лица, от которого он получает зарплату и иные выплаты в качестве члена семьи работника учреждения и т.д.;

3.1.5. нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения;

3.1.6. нарушение работником Устава, локальных нормативных актов учреждения, общепринятых этических норм;

3.1.7. иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков при выявлении каждого конфликта интересов.

4.3. Конфиденциальность.

4.4. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия 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.

В случае возникновения конфликта интересов работники учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора учреждения.

Директор учреждения в трехдневный срок со дня установления данной информации выносит данный вопрос на рассмотрение Комиссии.

До принятия решения Комиссии 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.

Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование 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.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

При принятии решения о том, что конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника и др.

6. Ограничения, налагаемые на работников учреждения

К нормам, предупреждающим и противодействующим коррупции, относятся:

- запрет на работу в учреждении родственников и членов семьи на условии их прямой подчинённости друг другу;

- запрет на совершение сделок с родственниками и членами семьи.

К лицам, являющимся родственниками и членами семьи, на которых распространяется действие запретов, относятся:

- родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца и мать) братья и сестры;
- усыновители, усыновлённые;
- двоюродные братья и сёстры, дяди, тёти (в том числе братья и сёстры усыновителей), племянники;
- супруги (муж, жена);
- братья, сёстры, родители и дети супругов и супруги детей.

2. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий и консультаций у одних и тех же обучающихся.

3. Запрет на репетиторство в учреждении.

4. Запрет на получение работником учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренного действующим законодательством.

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