

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г. Челябинска»**

ПРИНЯТО

на Совете трудового коллектива
МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»
протокол № 2
« 19 » 02 20 21 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ
«С(К)ОШ №11 г. Челябинска»
Войниленко Н.В.
« 19 » 02 20 21 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов работников
МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»**

г. Челябинск
2021 г.

Содержание

1. Общие положения	3
2. Основные принципы управления конфликтом интересов	3
3. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов	4
4. Обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	5
5. Ответственность работников учреждения	6
6. Мероприятия по предотвращению конфликта интересов	6
Приложение №1	8

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» - (далее учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273 «О противодействии коррупции» (с изменениями от 31.07.2020г.), с учетом статей 33, 47, 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями от 08.12.2020г.) и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Положение разработано с целью предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов работников учреждения, из чего следует, что основной задачей является ограничение влияния личных интересов, личной заинтересованности работников на выполняемые трудовые функции и принимаемые решения в рамках этих функций.

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

1.4. Личная заинтересованностью работника учреждения понимается как материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.5. Ознакомление с Положением о конфликте интересов работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» осуществляется всеми работниками учреждения под роспись в листе ознакомления. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

2.1. 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 урегулировании;
- 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. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

3.1. Работники учреждения, в отношении которых возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Рабочую группу по вопросу урегулирования конфликта, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Решение рабочей группы является обязательным для всех работников учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

3.2. Рабочая группа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По итогу работы Рабочая группа 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.

3.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме (приложение №1).

3.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Рабочей группе 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.

3.5. Рабочая группа 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;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

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.

3.6. Для предотвращения конфликта интересов работникам учреждения необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников».

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) функций соблюдать интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников или друзей;

- стараться избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Ответственность работников учреждения.

5.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

6. Мероприятия по предотвращению конфликта интересов.

6.1. С целью предотвращения конфликта интересов работников, в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников учреждения, учитывается мнение родительского комитета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- 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;

Приложение №1 к Положению
о конфликте интересов работников
МБОУ «С(К)ОШ №11
г. Челябинска»

(должность представителя работодателя)

(Ф.И.О. представителя)

(должность работника)

(Ф.И.О. работника, контактный номер)

Сообщение
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное
подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или
может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов: _____

Лицо, направившее сообщение

(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Лицо принявшее сообщение

(подпись) (расшифровка подписи) (дата)