

Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми

«РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ВЕЛОДАН ШОРИН»
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА
КАНМУ ВЕЛОДАН УЧРЕЖДЕНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»

П Р И К А З

«31» августа 2020 года

№ 01-12/187

г. Сыктывкар

Об утверждении

**Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми
«Республиканский центр образования»**

Во исполнение Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Республики Коми от 29 сентября 2008 № 82-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Коми» и в целях организации работы по профилактике коррупционных правонарушений в государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми (далее – Учреждение)

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми «Республиканский центр образования» (далее – Положение) в соответствии с приложением к настоящему Приказу.

2. Признать утратившим силу приказ Учреждения от 19 января 2018 года № 01-12/7 «О предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми «Республиканский центр образования» утратившим силу с момента подписания настоящего приказа.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Л.В. Ладохина

ПРИНЯТО

Конференцией (общим собранием)
трудового коллектива ГОУ РК «РЦО»
(протокол от «27» августа 2020 г. № 1)
Председатель Конференции
(общего собрания) трудового коллектива

Бульшева Е. В.
«27» августа 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГОУ РК «РЦО»
от «31» августа 2020 г. № 01-12/187

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми «Республиканский центр образования»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Республиканский центр образования» (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения, 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).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения, указанным в настоящем пункте, 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 работник Учреждения, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников Учреждения, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения указанных работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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 урегулирование;
- 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. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

3.1. В Учреждении выделяют:

3.1.1. условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;

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

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

3.2.1. педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учеников;

3.2.2. педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;

3.2.3. педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;

3.2.4. использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;

3.2.5. получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;

3.2.6. нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждения.

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

3.3.1. участие педагогического работника в наборе (приёме) учеников;

3.3.2. сбор финансовых средств на нужды класса, Учреждения;

3.3.3. участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;

3.3.4. иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, состав которой определяется отдельным локальным нормативным актом Учреждения.

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

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена должностным лицом ответственным за профилактику коррупционных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы (формы) его разрешения:

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

4.9.2. 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;

4.9.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.9.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.9.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.9.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.9.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

4.9.8. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

4.9.9. увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.10. По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.11. 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.

4.12. 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:

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

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

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

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

6.2.1. запрет на одновременное ведение бесплатных и платных занятий при отсутствии договора об оказании платных образовательных услуг у одних и тех же учеников;

6.2.2. запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает;

6.2.3. запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных положением о жюри конкурсов и фестивалей;

6.2.4. запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;

6.2.5. запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с родительскими комитетами классов или отделений.

6.3. Педагогические работники Учреждения обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

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

7.1. 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.

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

7.2.1. при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учеников и работников Учреждения, в случаях, если того требует законодательство Российской Федерации, учитывается мнение Конференции (общего собрания) трудового коллектива, Педагогического совета, Совета родителей;

7.2.2. обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

7.2.3. обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

7.2.4. осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

7.2.5. обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

7.2.6. осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся, осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

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

7.4. Учреждение может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

7.4.2. 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;

7.4.3. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

7.4.4. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

7.4.5. увольнение работника из организации по инициативе работника.

7.5. 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.

7.6. 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. 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.

7.7. С целью предотвращения конфликта интересов все педагогические работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции педагогических работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.8. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения.

7.9. Решение по вопросам, связанным с конфликтом интересов, необходимо рассматривать в течение трех дней с момента, когда о конфликте интересов стало известно директору Учреждения или лицу ответственному за профилактику коррупционных нарушений.

7.10. Решение по контролю за антикоррупционной деятельностью и урегулированию конфликта интересов педагогических работников 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.

7.11. Решение по контролю за антикоррупционной деятельностью может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.12. До принятия решения по контролю за антикоррупционной деятельностью руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.13. Руководитель Учреждения и должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений, в момент, когда им стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов в порядке, установленном законодательством.

8. Стандарт поведения при владении ценными бумагами

8.1. В случае если выполнение трудовых функций работника затрагивает интересы Учреждения, ценными бумагами которой он владеет, работник обязан уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации либо принять добровольное решение об отчуждении ценных бумаг.

8.2. В случае если выполнение трудовых функций работника затрагивает интересы Учреждения, ценными бумагами которой владеют его родственники, работник обязан уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также порекомендовать родственникам передать ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.

8.3. До принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов он должен быть отстранен от исполнения должностных обязанностей в отношении Учреждения, ценными бумагами которой владеет он или его родственники.

9. Ответственность

9.1. Должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных нарушений:

9.1.1. разрабатывает Положение о конфликте интересов в Учреждении;

9.1.2. разрабатывает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

9.1.3. организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

9.1.4. при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов по контролю за антикоррупционной деятельностью;

9.1.5. организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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