

Согласовано:

**Председатель СТК ОГКОУ Ивановского
специального (коррекционного)
детского дома «Солнышко»**

Н.Н. Чистякова
26.10.2017.

УТВЕРЖДАЮ
**директор ОГКОУ Ивановского
специального (коррекционного)
детского дома «Солнышко»**
Н.А.Маринина



26.10.2017

**Принято на общем собрании
работников 26.10.2017**

Положение

о конфликте интересов работников

**ОГКОУ Ивановского специального (коррекционного) детского дома
«Солнышко»**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для ОГКОУ Ивановского специального (коррекционного) детского дома «Солнышко» (далее Учреждение).
- 1.2. Положение о конфликте интересов — это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которой он является.
- 1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликтом в Учреждении.

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:
 - 2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
 - 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка reputационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
 - 2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
 - 2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
 - 2.1.5. 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 следующие условия:
 - 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 следующие:
 - 3.2.1. Педагогический работник ведет занятия, направленные на повышение качества достижений воспитанника.
 - 3.2.2. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников.
 - 3.2.3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.

- 3.2.4. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.
- 3.2.5. 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 (приеме) воспитанников.
 - 3.3.2. Сбор финансовых средств на нужды воспитанников по доверенности родителей (законных представителей) воспитанников.
 - 3.3.3. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников.
 - 3.3.4. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

- 4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и Учреждения, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 4.2. На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:
 - 4.2.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждения.
 - 4.2.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.
 - 4.2.3. Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.
- 4.4. Педагогические работники Учреждения обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

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

- 5.1. Случай 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 в Учреждении.
- 5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:
 - 5.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников Учреждения, учитывается мнение педагогического совета Учреждения.
 - 5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в Учреждении.
 - 5.2.3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.

5.2.5. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников Учреждения.

5.2.6. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении.

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

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

5.5. Директор Учреждения в трехдневный срок со дня, когда стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по предупреждению и противодействию коррупции в Учреждении по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее — Комиссия).

5.6. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Учреждения, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.7. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Учреждения, может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.8. 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 образовательных отношений в Учреждении.

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

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Комиссии.

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

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6. В итоге этой работы Учреждение может прийти к следующим выводам:

6.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.6.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- б) 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.
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
- г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.
- е) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.
- ж) иной способ разрешения конфликта.

6.7. В каждом конкретном случае, но договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.8. 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.

6.9. 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. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

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

7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

7.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.