

Принято
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол №1 от «26» января 2016г.

Директор ГКУ «Детский дом №24 «Аврора»
Кравцова М.А.
«26» января 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников ГКУ «Детский дом №24 «Аврора»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №24 «Аврора» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников учреждения 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 других работников учреждения и интересами воспитанников.

1.3. Положение разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов.

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

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Участники образовательных отношений – воспитанники или сотрудники учреждения, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. 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 воспитанника.

2.3. 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 для третьих лиц.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников.
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- работник нарушает Устав, локальные нормативные акты, общепринятые этические нормы;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИЕ

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

6. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В УЧРЕЖДЕНИЕ

6.1. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между

участниками отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников 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 отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования 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.

6.3. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

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

6.5. Комиссия 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.

6.6. Для предотвращения конфликта интересов с участием педагогических работников учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики педагогических работников
ГКУ «Детский дом №24 «Аврора».

7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами учреждения - 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.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в учреждение реализуются следующие мероприятия:

8.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников учреждения, учитывать мнение попечительского совета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).

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

8.1.3. Обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения.

8.1.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством оказываемой услуги.

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

8.1.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

8.2. Руководитель в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение

Комиссии учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.3. Решение Комиссии учреждения по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.4. Решение Комиссии детского дома по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.5. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

8.6. Все работники школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Состав Комиссии назначается и утверждается локальным актом учреждения (приказом) за подписью руководителя детского дома в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников.

8.8. Председателем Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений детского дома в обязательном порядке прописывается председатель профсоюзного комитета. В случае, если председатель профсоюзного комитета является участником отношений, в результате которых возник конфликт интересов, председателем Комиссии назначается его заместитель или лицо, объективно незаинтересованное в результате разрешения конфликта (социальный педагог – специалист Службы Примирения детского дома).