

ПРИНЯТО
на заседании педсовета
протокол № 2
от 29 октября 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО
директором
ОКСКОУ «КСКО школа»

_____ В.В. Белов
Введено в действие
приказом
№ 01-02-184/1
от «29» октября 2014 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА
ОБЛАСТНОГО КАЗЕННОГО СПЕЦИАЛЬНОГО
(КОРРЕКЦИОННОГО) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ВОСПИТАННИКОВ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
«КУРСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника областного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения «Курская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа» (далее – Школа) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Глава 1, ст. 2, п. 33, Глава 47, ст.47, 48).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей), других работников школы и прочих заинтересованных лиц и организаций.

2. Конфликт интересов работника

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

- учитель ведет платные занятия и консультации;
- участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- небескорыстное использование возможностей родителей обучающихся;
- нарушение установленных в образовательном учреждении запретов.
- работник находится в прямых родственных отношениях и в подчинении у должностного лица, ответственного за результаты и качество труда данного работника.

2.2. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим сотрудникам организации необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников областного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения «Курская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа».

3. Порядок раскрытия конфликта интересов

3.1. Педагогический работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных 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 Школы. 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.

Педагогический работник может обратиться в Комиссию только в письменной форме.

3.2. 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 Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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 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 работник, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

3.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех педагогических работников Школы. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия выбирает наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 Школы.

3.5. В случае, если Комиссия пришла к выводу, что конфликт интересов имеет место, и используются различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ педагогических работников Школы 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 педагогических работников Школы;
- перевод педагогических работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ педагогических работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение педагогического работника из Школы по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и педагогического работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.