

Регистрационный № 71

«12» января 2021 год

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ленинградской области «Сосновоборская школа, реализующая
адаптированные образовательные программы»
(ГБОУ ЛО «Сосновоборская специальная школа»).

РАССМОТРЕНО

Общим собранием трудового
коллектива
Протокол № 2
от 28 декабря 2020 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказ 34-о/д
от 28 декабря 2020 года.

**Порядок
проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта
интересов работников ГБОУ ЛО «Сосновоборская специальная школа»**

Порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работников ГБОУ ЛО «Сосновоборская специальная школа» (далее – Порядок) разработаны на основании действующих федеральных законов, иных нормативно-правовых документов Ленинградской области и образовательного учреждения о противодействии коррупции разработан примерный Порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работников учреждения. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
4. раскрытие сведений о конфликте интересов на основании поступления Уведомления (Приложения №1)

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 директор Учреждения.

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

1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
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;
3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;
6. увольнение работника из ОУ по инициативе работника.

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

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.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в ОУ реализуются следующие мероприятия:

1. при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников ОУ, учитывается мнение выборных органов ОУ и родителей (законных представителей) ОУ. Решение принимается Педагогическим Советом или Общим собранием работников ОУ;
2. обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
3. обеспечивается информационная открытость ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами ОУ;
5. обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
6. осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся, осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

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

С целью предотвращения конфликта интересов все педагогические работники обеспечивают выполнение дополнения к должностной инструкции по предотвращению коррупционных проявлений и конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора ОУ. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции педагогического

работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

Директор ОУ в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии ОУ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Решение комиссии ОУ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений 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.

Решение комиссии ОУ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

До принятия решения комиссии ОУ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений директор ОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

Директор ОУ, когда ему 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.