

Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15» городского округа Рефтинский

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» (далее – МБОУ «СОШ № 15») разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МБОУ «СОШ № 15» (далее – Положение о конфликте интересов), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МБОУ «СОШ № 15» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Ознакомление граждан, поступающих на работу в МБОУ «СОШ № 15» с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБОУ «СОШ № 15» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МБОУ «СОШ № 15» и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником МБОУ «СОШ № 15» и урегулирован (предотвращен) учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Условия, при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения

3.1. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов любых категорий работников учреждения:

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам,

являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;

- работник использует помещения и имущество учреждения в целях личного обогащения;

- работник учреждения небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений учреждения;

- работник учреждения получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

- работник учреждения рекламирует участникам образовательных отношений учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;

- работник учреждения рекомендует участникам образовательных отношений учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

- работник использует имя учреждения или ходатайствует от имени учреждения в целях личного обогащения.

3.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогических работников:

- педагогический работник за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок оказания платных образовательных услуг через бухгалтерию учреждения;

- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся;

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений;

- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся;

- участие педагогического работника в приеме (зачислении) учащихся;

- сбор финансовых средств на нужды объединения;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учащихся.

3.3. Приведенные перечни ситуаций конфликта интересов не являются исчерпывающими. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования

4.1. В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

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

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом или комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. По результатам рассмотрения поступившей информации уполномоченное должностное лицо или комиссия могут прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. Уполномоченное должностное лицо или комиссия также могут прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- 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.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. 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.

5. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

5.1. Работники МБОУ «СОШ № 15» обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства РФ и настоящим Положением о конфликте интересов.

5.2. Работники учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых 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.

5.3. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта или в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений учреждения.