

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ №9 им. Дьякова П.М.

О.С. Юдов

Приказ № 208-р от 01 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 9 имени Героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 9 имени героя Советского Союза старшего лейтенанта Дьякова Петра Михайловича (далее соответственно - Положение, Школа) 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», закона Калининградской области от 10.03.2009 г. №332 «О прротиводействии коррупции в Калининградской области», распоряжением администрации городского округа «Город Калининград» от 19.02.2016 г. №78-р, Рекомендаций о мерах по повышению эффективности работы по профилактике и противодействию коррупционных правонарушений в учреждениях, подведомственных комитету по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» и комитету по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Школы.

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

1.4. Термины, понятия и определения, используемые в положении.

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества и услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу, другим физическим лицам.

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на объективное и надлежащее исполнение им своих обязанностей (должностных и/или трудовых), и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации, способной привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта РФ или Российской Федерации.

Личная заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи и лиц, близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами. К членами семьи работника и лицам близкого родства или свойства относятся родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей.

Положение о конфликте интересов (далее положение) – это локальный документ Школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. Основной задачей деятельности должностных лиц Школы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов и личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

построение организационной структуры на основе максимального исключения причин, способствующих конфликту интересов;

определение должностных обязанностей сотрудников, исходя из необходимости исключения возникновения конфликта интересов;

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) работодателем.

3. Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации.

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Физические лица, сотрудничающие со Школой на основе гражданско-правовых договоров обязаны соблюдать требования настоящего положения.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с учащимися, которых обучает;
- получение подарков или услуги;
- работник собирает деньги на нужды класса, объединения, Школы;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся;
- нарушение установленных запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Школы и т.п.)

4. Обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции, раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

4.1. Общие обязанности работников школы в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в своих интересах или от имени Школы;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в своих интересах или от имени Школы;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя и руководство Школы о случаях склонения работника к совершению коррупционных действий;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя и руководство Школы о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Школы или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю и руководству школы о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;
- отказаться от получения в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц: подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения.

4.2. Работники Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

4.3. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, имеет право обратиться:

к руководству Школы;

должностному лицу Школы, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

обратиться в Комиссию в письменной форме.

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

5.1. В Школе 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;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм

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

5.3 Должностные лица Школы обязаны обеспечить конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

5.5. К числу способов разрешения возникшего конфликта интересов относятся:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольный отказ работника Школы 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 действий в личных интересах, порождающих конфликт с интересами Школы;

увольнение работника из Школы 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;

ограничение на принятие единоличных решений;

введение конкурсных процедур при осуществлении хозяйственной деятельности Школы.

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. 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.

5.8. Конфликтная 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.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии.

6.2. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции – директор Школы.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

7.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Школы необходимо соблюдать законодательство РФ и следовать положениям локальных актов Школы.

8.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Школы.

8.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.