

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 2 им. Ж.И. Алфёрова

РАССМОТРЕНО
Советом школы
«19» 01 2016 года
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 2

Е.В. Медведева

01 2016 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 2
им. Ж.И. Алфёрова г.Туринска**

г. Туринск, 2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012 № 2373-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава школы, иных нормативных правовых актов.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МАОУ СОШ № 2 (далее – ОУ) с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта работника, 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 и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

– **конфликт интересов** - это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

– **личная заинтересованность** - это возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящего пункта, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящего пункта, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников ОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и для участников образовательных отношений ОУ, сотрудничающих с ОУ на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения необходимо включить в текст договора.

2. КОНКРЕТНЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник ОУ может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

2.1.1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников ОУ:

а) работник ОУ за оказание услуг берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через кассу и бухгалтерию;

б) работник ОУ, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные

услуги после работы;

в) работник ОУ небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений;

г) работник ОУ получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

д) работник ОУ рекламирует участникам образовательных отношений организации, оказывающие любые платные услуги;

е) работник ОУ рекомендует участникам образовательных отношений физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

ж) работник ОУ 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;

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

и) работник ОУ принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

к) работник ОУ использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

2.1.2. Общие ситуации конфликта интересов для педагогических работников ОУ:

а) педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

б) педагогический работник получает подарки и услуги;

в) педагогический работник собирает деньги на нужды кабинета, школы;

г) педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых он является классным руководителем;

д) педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

3.1. Основной задачей деятельности ОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОУ положены следующие принципы:

– обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

– конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и

процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов ОУ 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) ОУ.

4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ОУ. В ОУ установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

4.2. 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.

4.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Руководитель ОУ гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. По результатам рассмотрения поступившей информации принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде:

- ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольного отказа работника организации или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;
- временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передачи работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнения работника по собственной инициативе;
- увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В случае, если уполномоченное лицо при рассмотрении поступившей информации придет к выводу о том, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов, такая ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

4.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

4.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам школы.

5. ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО, ОТВЕТСТВЕННОЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

5.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

ответственный за организацию антикоррупционных мероприятий, возможно учитель, председатель профсоюзного комитета.

5.2. Рассмотрение предоставленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

– нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ОУ, своевременное выявление конфликта интересов, а также активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

– гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

– избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам ОУ, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

–

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника ОУ независимо от занимаемой должности.

7.2. Невыполнение настоящего Положения рассматривается как дисциплинарный проступок и служит основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного характера.

7.3. Директор ОУ, его заместитель, руководители структурных подразделений должны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего положения.

7.4. ОУ доводит требования настоящего Положения до всех работников, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений будут соблюдать требования настоящего положения в деловых взаимоотношениях с ОУ, при ведении хозяйственной деятельности или представляя интересы ОУ в отношениях с третьими лицами.

8. ДРУГИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. ОУ гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе ОУ в связи с соблюдением требований настоящего Положения или сообщением ОУ о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

8.2. ОУ не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего положения.

8.3. ОУ ожидает, что работники, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим лицам ОУ.