

Кировское областное государственное общеобразовательное
бюджетное учреждение «Средняя школа пгт Опарино»

| | |
|---|--|
| <p>ПРИНЯТО решением общего собрания трудового коллектива (протокол № 01 от 13.01.2020г)</p> | <p>УТВЕРЖДЕНО Директор школы  О.А. Жилина</p> |
|---|--|



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке предотвращения и (или)
урегулировании конфликта
интересов
в КОГОбу СШ пгт Опарино

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке предотвращения и (или) урегулировании конфликта интересов в КОГОБУ СШ пгт Опарино (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч.33,48), Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, 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, интересами других работников школы и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность в КОГОБУ СШ пгт Опарино.

2.2. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников КОГОБУ СШ пгт Опарино вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников КОГОБУ СШ пгт Опарино;

1. Педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в КОГОБУ СШ пгт Опарино;

2. Педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;

3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;

4. Получение работником КОГОБУ СШ пгт Опарино подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;

5. Нарушение работником Устава, локальных нормативных актов, общепринятых этических норм, Кодекса этики и служебного поведения работников КОГОБУ СШ пгт Опарино

6. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников школы изложенные в приложении №1 к настоящему положению.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ШКОЛЕ

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в КОГОБУ СШ пгт Опарино положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4. Соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

6. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ШКОЛЕ

6.1. Работник КОГОБУ СШ пгт Опарино, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов КОГОБУ СШ пгт Опарино (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех сотрудников учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением.

6.2. 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 КОГОБУ СШ пгт Опарино рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы школа 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.

6.3. 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.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников КОГОБУ СШ пгт Опарино. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 школы.

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

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников КОГОВУ СШ пгт Опарино 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 работников школы;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
- увольнение работника из школы по инициативе работника.

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

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

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами КОГОВУ СШ пгт Опарино - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в КОГОВУ СШ пгт Опарино реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
3. Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. Осуществляется четкая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами школы;
5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

7.3. В случае возникновения конфликта интересов работники КОГОВУ СШ пгт Опарино незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора школы.

7.4. Уведомление оформляется в письменном виде в двух экземплярах.

Первый экземпляр уведомления работник передает руководителю Общества незамедлительно, как только станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. Второй экземпляр уведомления, заверенный руководителем Общества, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

В случае если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено в адрес Общества заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

7.5. Уведомления о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения регистрируются в день поступления. Регистрация уведомлений производится ответственным лицом в журнале учета уведомлений, листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью руководителя учреждения и печатью.

В журнале указываются:

- порядковый номер уведомления;
- дата и время принятия уведомления;
- фамилия и инициалы работника, обратившегося с уведомлением;
- дата и время передачи уведомления работодателю;
- краткое содержание уведомления;
- фамилия, инициалы и подпись ответственного лица, зарегистрировавшего уведомление.

7.6. На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в котором указываются дата поступления и входящий номер.

7.7. После регистрации уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение руководителю Общества не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления.

7.8. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии о предотвращении и (или) урегулировании конфликта интересов.

7.9. Решение Комиссии по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

7.10. До принятия решения Комиссии директор КОГОБУ СШ пгт Опарино в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

8.6. Все работники КОГОБУ СШ пгт Опарино несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации «Б», имеющей деловые отношения с организацией «А», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации «А», в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации «Б», которая имеет деловые отношения с организацией «А», намеревается установить такие отношения или является конкурентом.

Пример: работник, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком учреждения.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.