

Утверждено
приказом № от 26.08.2020 г. № 67/4-ОД
«О создании комиссии по соблюдению требований
к служебному поведению работников и
урегулированию конфликта интересов
в МБОУ ПГО «Черемышская СОШ»

Положение о конфликте интересов в МБОУ ПГО «Черемышская СОШ»

Термины и определения

Конфликт интересов - ситуация, при которой 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 лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам;

Личная заинтересованность - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

Коррупция – это 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 или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» (далее – Положение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников образовательной организации с другими участниками по предоставлению образовательных услуг в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" с целью определения ситуации. Которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1.2. Правовое обеспечение конфликта интересов сотрудников школы определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» является комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

1.3. В случае возникновения ситуации конфликта интересов сотрудника школы должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.4. Действие положения распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Возникновение конфликт интересов

2.1. Под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых может оказаться педагогический работник или иной работник школы в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

получение подарков и услуг;

сбор денег на нужды класса;

небезвыгодные предложения учителю от родителей (законных представителей) обучающихся;

небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;

нарушение установленных в образовательной организации запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации обучающихся и других работников и т.д.).

2.2. Ситуация конфликта интересов может возникнуть, когда педагогический работник:

состоит в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, или находится в отношениях непосредственной подчинённости или подконтрольности с этими лицами (завуч муж – педагог жена, мать преподаватель – дочь обучающийся и др.);

ведет основные (в рамках выполнения государственного или муниципального задания) и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает;

занимается репетиторством во время основного занятия, внеклассного мероприятия;

«обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

участвует в формировании списка группы, класса (особенно первоклассников);

собирает деньги на нужды класса, общеобразовательной организации;

входит в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

получает подарки, услуги и принимает иные предложения, предполагающие получение им выгоды, от родителей (законных представителей) обучающихся;

использует в личных целях возможности родителей обучающихся;

и др.

2.3. В случае возникновения у работника школы личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом директора образовательной организации, либо своего непосредственного руководителя.

2.4. Каждый работник школы, которому стало известно о возникновении у его коллеги личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан довести данную информацию до директора школы либо своего непосредственного руководителя для дальнейшего предотвращения или урегулирования

конфликта интересов вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта комиссией) отстранения работника от занимаемой должности.

2.5. В связи с непринятием педагогическим работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к педагогическому работнику со стороны работодателя, такой работник может быть уволен по основанию, предусмотренному пунктом 71 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. Основной задачей деятельности организации 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 организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательной организации. В ОО 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. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель ОО гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- 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 организации 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 организации;

- увольнение работника из организации 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.

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

4.4. 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.

4.5. 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 организации.

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

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников образовательной организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

– нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за 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 Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Рассмотрение конфликта интересов работника

6.1. Конфликт интересов работника школы в случае возникновения рассматривается на Комиссии по урегулированию конфликта интересов.

6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов.