

РЕКОМЕНДОВАНО К ПРИНЯТИЮ
на заседании общего собрания работников
МБОУ «СОШ №8»
протокол № 2 от «29» декабря 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ «СОШ №8»
приказ от «29» декабря 2014 г.
№ 207-Д

А. А. Енин



СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
МБОУ «СОШ №8»
протокол 29» декабря 2014 г.

СОГЛАСОВАНО
с родительским комитетом
МБОУ «СОШ №8»
протокол 29» декабря 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта
интересов работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №8»

г. Новомосковск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Законом Тульской области от 12.11.2008 № 1Ю8-ЗТО «Об отдельных мерах по противодействию коррупции в Тульской области», Постановлением администрации Муниципального образования город Новомосковск от 06.02.2013 № 388 «Об утверждении комплексного плана противодействия коррупции в муниципальном образовании город Новомосковск на 2013-2016 гг.», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013 г

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов организации.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководителем Учреждения, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом Учреждения, трудовым договором, иными локальными актами;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель Учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель Учреждения и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- запрет на использование, а также передачу информации, которая стала известна ему при исполнении трудовых обязанностей.

3 Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

В целях предотвращения конфликта интересов руководитель Учреждения и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами Учреждения;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, локальных нормативных актов, Положения;
- при принятии решений по кадровым, организационным, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

- уведомлять Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;
- исключить возможность вовлечения Учреждения, руководителя Учреждения и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации; своевременно рассматривать достоверность и объективность информации об Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов Учреждения;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Учреждения, руководителя Учреждения и работников.

4. Принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

5.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.2. 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы 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.

5.3. 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.

Заявление о конфликте имеет письменную форму, предусмотренную Приложением 2 к приказу № 189 от 30.08.2013 г. Об утверждении положения «О комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений», подается на имя руководителя Учреждения председателю или заместителю председателя Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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 необходимо учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.5. В случае, если по выводам Комиссии предоставленные сведения имеют информацию о действительном конфликте интересов, Комиссия выбирает способ воздействия на работника, имеющего конфликт интересов:

- ограничивает доступ работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- решение вопроса о добровольном отказе 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 Учреждения; перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- решение вопроса об отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- решение вопроса о расторжении трудовых отношений с работником Учреждения.

Приведенный перечень не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника Учреждения, имеющего конфликт интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Противодействие возникновению конфликта интересов

6.1. Обязанности работников Учреждения по противодействию возникновению конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитываются мнения Совета родителей (законных

Представителей) несовершеннолетних учащихся, Совета старшеклассников, *Педагогического Совета, Общего Собрания работников Учреждения, Первичной профсоюзной организации в порядке и в случаях, которые предусмотрены законодательством РФ, Уставом Учреждения и локальными нормативными актами;

- обеспечивается гласность при реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- обеспечивается чёткая регламентация деятельности и трудовых обязанностей работников Учреждения трудовыми договорами и локальными нормативными актами Учреждения; осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников Учреждения.

7. Ответственность работников Учреждения

7.1. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения, и обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

7.2. Заявление работника Учреждения передается в Комиссию, которая в течение 10 дней обязана рассмотреть заявление.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение принимается на заседании Общего собрания работников Учреждения.

8.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

8.3. По мере необходимости в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

8.4. Настоящее Положение рекомендовано к принятию на заседании Общего Собрания работников Учреждения (Протокол № 2 от 29.12.2014 г.).

8.5. Срок действия данного Положения не ограничен.

8.6. По мере необходимости в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

8.7. Положение принято с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (Протокол № 4 от 29.12.2014 г.)