

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ

на собрании трудового коллектива

Приказ № 190 от « 29 » декабря 2015г.

ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка

ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка

г.о. Кинель Самарской области

г.о. Кинель Самарской области и

структурного подразделения д/сад

структурного подразделения д/сад «Тополёк»

«Тополёк»

Руководитель учреждения

/В.М.Суровцев/

Председатель ПК школы Мас /Е.А.Мартынова

Председатель ПК структурного подразделения

д/сад «Тополёк» Святкина /Н. В. Святкина/



ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

ГБОУ средней общеобразовательной школы №8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова и структурного подразделения д/сад «Тополёк»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) ГБОУ средней общеобразовательной школы №8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова и структурного подразделения д/сад «Тополёк» (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции».

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников образовательного учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого образовательного учреждения.

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

1.4. Используемые в Положении понятия и определения.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя образовательного учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя образовательного учреждения) и правами и законными интересами образовательного учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации образовательного учреждения, работником (представителем образовательного учреждения) которого он является.

Личная заинтересованность работника (представителя образовательного учреждения) – заинтересованность работника (представителя образовательного учреждения), связанная с

возможностью получения работником (представителем образовательного учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ образовательного учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников образовательного учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5.Круг лиц подпадающих под действие данного Положения.

- Действие Положения распространяется на всех работников образовательного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

- Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с образовательным учреждением, в качестве совместителей и др.

2. Основные принципы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в образовательном учреждении.

Положение определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в образовательном учреждении.

2.1.В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательном учреждении положены следующие принципы:

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

3. Процедура информирования работниками образовательного учреждения работодателя о возникновении конфликта интересов.

3.1.В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов работник образовательного учреждения обязан сообщить работодателю (уполномоченному лицу) и своему непосредственному руководителю о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения посредством уведомления в письменной форме.

Указанное уведомление, доводится до сведения работодателя (уполномоченного лица) незамедлительно.

3.2.По результатам рассмотрения уведомления работодатель (уполномоченное им лицо) принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;
- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;
- об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений.

3.3.Для проверки содержащихся в уведомлении сведений приказом директора образовательного учреждения создается комиссия по урегулированию конфликта между участниками образовательных отношений и конфликта интересов, с целью оценки серьезности возникающих для образовательного учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Материалы проверки оформляются в письменной форме. Деятельность указанной комиссии регулируется отдельным положением.

3.4.Материалы проверки докладываются работодателю (уполномоченному им лицу) и непосредственному руководителю для принятия соответствующих решений.

4. Обязанности работников образовательного учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

4.1. Работники образовательного учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательного учреждения, без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом этики и служебного поведения работников образовательного учреждения, настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работников образовательного учреждения и его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. Для раскрытия конфликта интересов работников образовательного учреждения могут использоваться следующие способы:

- 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 осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Образовательное учреждение принимает 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 образовательного учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы образовательное учреждение 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.

5.2. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения образовательное учреждение использует следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника образовательного 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;
- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательного учреждения;
- увольнение работника из образовательного учреждения 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.

5.3.Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае между образовательным учреждением и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.4.При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам образовательного учреждения.

6. Меры по разрешению конфликта интересов.

6.1.В образовательном учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.2.Поступившая информация проверяется директором образовательного учреждения либо уполномоченным на то лицом, с целью оценки серьезности возникающих для образовательного учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.3.В результате рассмотрения конфликта интересов используются способы их разрешения, указанные в п.5.2 настоящего Положения.

6.4.Ситуация, сведения о которой не были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

7.1.Должностными лицами, ответственными за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- директор образовательного учреждения;
- заместители директора образовательного учреждения;
- заведующий структурным подразделением;
- главный бухгалтер;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в образовательном учреждении.

7.2.Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора образовательного учреждения, который назначает срок её рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

7.3.Рассмотрение полученной информации проводится комиссией создаваемой директором образовательного учреждения в состав которой в обязательном порядке входят:
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции;
- председатель профсоюзного комитета (профсоюзной организации) образовательного учреждения и др.

7.4.Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

7.5.Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.
7.6.Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора образовательного учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер.
7.7.Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор образовательного учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. Ответственность работников образовательного учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

- За несоблюдение настоящего Положения о конфликте интересов работники образовательного учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Срок действия настоящего Положения с момента его утверждения и до принятия нового.