

РЕКОМЕНДОВАНО к принятию
Общим собранием работников
МБОУ «Лицей «Школа менеджеров»
от 26.08.2016 г. протокол №2



СОГЛАСОВАНО
с профсоюзной организацией
МБОУ «Лицей «Школа менеджеров»
от 26.08.2016 протокол № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лицей «Школа менеджеров»

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 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Законом Тульской области от 12.11.2008 г. № 1108-ЗТО «Об отдельных мерах по противодействию коррупции в Тульской области», Постановления администрации муниципального образования город Новомосковск от 06.02.2013 г. № 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. Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лицей «Школа менеджеров» (далее – Организация) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, возникающих в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации.

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

2. Основные понятия

2.1. Участники образовательных отношений – учащиеся, их родители (законные представители), педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

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.

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

3. Ситуация конфликта интересов

3.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Организации:

- педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает в Организации;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время учебных занятий, внеурочной деятельности и т.п.;
- работник Организации использует возможности родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений с личной заинтересованностью;
- работник Организации получает подарки и другие услуги от родителей (законных представителей) учащихся за выполнение своих трудовых обязанностей;
- работник Организации нарушает Устав, локальные нормативные акты Организации, общепринятые эстетические нормы.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. 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) Организации.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов, порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

5.2. 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.

5.3. В случае возникновения конфликта интересов данный вопрос рассматривается комиссией по урегулированию конфликта интересов.

5.4. Порядок образования и работы комиссии по урегулированию конфликта интересов регламентируется Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия).

5.5. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.6. Организация 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 Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. В итоге этой работы Организация 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.

5.8. Организация также может прийти к выводу, что 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 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из Организации по инициативе работника.

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

6. Противодействие возникновению конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации - без учета 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.

6.2. Для предотвращения конфликта интересов работникам необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «Школа менеджеров».

6.3. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

6.4. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Организации реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников Организации, учитывается мнение Совета лицея, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность

реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;

– обеспечивается информационная открытость Организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;

– осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Организации;

– обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

– осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

7. Ответственность работников Организации

7.1. В случае возникновения конфликта интересов работник Организации незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Организации.

7.2. Руководитель Организации в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, которая в течение 10 дней обязана рассмотреть заявление.

7.3. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников Организации является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.4. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.5. До принятия решения Комиссией руководитель Организации принимает необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников Организации.

8.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

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