

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МБОУ СОШ № 7
Протокол №1
От « 29 » 08 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и регулировании конфликта интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 города Ставрополя

1. Общие положения

1.1. Положение о выявлении и регулировании конфликта интересов работников МБОУ СОШ № 7 г.Ставрополя (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 25.12.2008г «О противодействии коррупции», Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации», Трудового Кодекса РФ.

1.2. Данное Положение определяет основные понятия и принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов и возможных негативных последствий конфликта интересов.

1.4. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации взаимодействия работников учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающихся и их родителей (законных представителей).

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов в учреждении должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Настоящее Положение включает следующие аспекты

цели и задачи положения о конфликте интересов;
используемые в положении понятия и определения;
круг лиц, попадающих под действие положения;
основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
порядок раскрытия конфликта интересов в учреждении и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения.

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника учреждения 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 обучающихся, родителей обучающихся или их законных представителей.

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов учреждения 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 при урегулировании конфликта интересов;
защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

4. Круг лиц, попадающий под действие положения

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско - правовых договоров.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

5.1. Под определение конфликта интересов в учреждении попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

5.2. В учреждении выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

5.2.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника:

получение подарков и услуг;

педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием обучающихся;

небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) обучающихся и педагогом;

небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;

сбор финансовых средств на нужды обучающихся от родителей (законных представителей) обучающихся;

нарушение установленных в учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации об обучающихся и их родителей, законных представителей, о работниках) и т.д.

5.2.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника:

участие педагогического работника в наборе (приеме) в класс;

педагогический работник занимается репетиторством с обучающимся, которых он обучает в учреждении;

участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений обучающихся;

иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов в учреждении.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

6.1. Случаи возникновения у работника учреждения 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 в учреждении.

6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:

при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета учреждения;

обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательного процесса;

обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;

осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения;

обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в учреждении;

осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;

осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов в учреждении.

6.3. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Комиссия действует не на постоянной основе и собирается только в случае необходимости при возникновении конфликта интересов.

6.4. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы администрация учреждения 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.

6.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный руководителем учреждения, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать 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.

6.8. 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 учреждения.

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

ограничение доступа работников учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

добровольный отказ работников учреждения 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 учреждения;

перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

увольнение работника по инициативе руководителя учреждения за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

6.11. До принятия решения Комиссией, руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.12. Решение Комиссии по противодействию коррупции в учреждении при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.13. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника учреждения, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием обучающихся учреждения;

запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

7.3. Педагогические работники учреждения обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты.

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

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

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов и интересов близких родственников;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.2. Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

8.4. Руководитель учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров.

8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров 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.

9. Ответственность

9.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель учреждения.

9.2. Ответственное лицо в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

утверждает Положение о конфликте интересов;

утверждает должностные инструкции работников;

организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в учреждении;

организует контроль состояния работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

9.4. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и утверждается руководителем учреждения.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством РФ.

10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1 настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.