УТВЕРЖДАЮ.
Директор МБОУ ЦО № 24
_____О.В. Шестак

СОГЛАСОВАНО
на заседании профсоюзного
собрания МБОУ ЦО № 24
17.02.2017 Протокол № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 24»

ПРИНЯТО
на ОБЩЕМ СОБРАНИИ РАБОТНИКОВ
17.02.2017 Протокол № 3

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 24» (далее – Центр образования) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 8 ноября 2013 года.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Центра образования вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Положение доводится до сведения всех работников Центра образования.

Работники, принимаемые на работу в Центр образования, в обязательном порядке знакомятся с Положением при заключении трудового договора.

Кроме того, Положение размещается на официальном сайте Центра образования в сети Интернет.

2. Цели и задачи

2.1. Целью является своевременное выявление и урегулирования конфликта интересов в деятельности Центра образования и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачи:

- соблюдение баланса между интересами Центра образования как единого целого и личной заинтересованности его работников;

- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Понятия и определения, используемые в Положении

3.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными

интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

Заинтересованные лица - руководитель (заместитель руководителя) Центра образования, если они состоят в трудовых отношениях с другими организациями или гражданами, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Центра образования, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Центром образования, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Центра образования.

Возможности Центра образования – принадлежащее Центру образования имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах Центра образования, имеющая для него ценность.

Руководство Центра образования - директор и его заместители.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре образования

Принципами управления конфликтом интересов в Центре образования являются:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра образования при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессе урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Центра образования 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) Центром образования.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. Ограничения и запреты, налагаемые на педагогических работников.

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов все работники Центра образования обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра образования - без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;

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

- сообщать руководству Центра образования о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрывать возникший реальный или потенциальный конфликт интересов);

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Центра образования, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности Центра образования или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом Центра образования.

5.3. Педагогический работник Центра образования не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Центре образования, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

5.4. Педагогическим работникам Центра образования запрещается использовать образовательную деятельность использовать для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной ли религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических,

о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а так же для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

5.5. Все работники Центра образования обязаны незамедлительно информировать руководство обо всех случаях возникновения у них конфликтов интересов.

В случае нахождения работника в момент возникновения конфликта интересов вне рабочего места (в командировке, отпуске и т.д.) он обязан информировать об этом руководство Центра образования незамедлительно по прибытии на работу.

6. Порядок раскрытия конфликта интереса работником и порядок его урегулирования

6.1. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Однако первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается и в устной форме, но с обязательной последующей фиксацией в письменной форме в «Журнале регистрации уведомлений о конфликте интересов или возможности его возникновения в МБОУ «Центр образования № 24».

6.2. Видами раскрытия информации о конфликте интересов являются:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.3. Проверка и рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется Центром образования конфиденциально.

6.4. Письменное информирование руководства Центра образования об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется путем передачи соответствующего заявления лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Центре образования, либо путем направления такого заявления по почте. При этом заявление должно содержать, фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон направившего его лица, а также описание обстоятельств, при которых последнему стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

6.5. Поступившая информация о конфликте интересов изучается директором Центра образования, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Центре образования, с целью оценки серьезности, возникающих для Центра образования рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6. Рассмотрение информации о конфликте интересов, а также результатов ее проверки осуществляется в порядке, установленном Положением о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников Центра образования и урегулирования конфликта интересов.

6.7. По результатам проверки и рассмотрения поступившей информации о конфликте интересов делается одно из следующих заключений:

- заключение о том, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов;

- заключение о том, что конфликт интересов имеет место.

В последнем случае Центром образования применяются способы решения, предусмотренные настоящим Положением.

6.8. Способами разрешения конфликта интересов в Центре образования являются:

- ограничение доступа работника Центра образования к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- 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;

- 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 Центра образования;

- увольнение работника из Центра образования по собственной инициативе;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей).

6.9. Перечень способов разрешения конфликта интересов, приведенный в п. 6.5. Положения, не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Центра образования и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

6.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов Центр образования выбирает наиболее «мягкую» меру его урегулирования из возможных с учетом существующих обязательств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью

или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра образования.

7. Ответственность работников за несоблюдение положения

Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Центра образования, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Руководители Центра образования всех уровней обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Центр образования доводит требования данного Положения до всех своих работников, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений Центра образования будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Центра образования в отношениях с третьими сторонами.

8. Другие положения

Центр образования гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Центра образования в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением в Центр образования о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.