

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 13» Асбестовского городского округа
(МБОУ ООШ № 13 АГО)

624260 Свердловская область, город Асбест, улица Школьная, дом 30
телефон: 8 (34365) 9-31-29 e-mail: school-13.66@mail.ru http://www.school13.ucoz.ru

ОКПО 50290026 ОГРН 1026600628966

ИНН 668301001 КПП 6603010867

СОГЛАСОВАНО

на заседании Совета школы

протокол от 24.05.2016 № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ООШ № 13 АГО

 Н.К. Макурина
приказ от 24.05.2016 № 65



ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
МБОУ ООШ № 13 АГО

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ ООШ № 13 АГО (далее – Положение) разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч..33,48).
- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
- Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 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. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников школы и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Определяет систему мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов в школе.

1.3. Основной задачей деятельности школы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

1.4. В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов школы и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) школой.

1.5. Действие Положения распространяется на всех сотрудников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.6. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов школы и участников образовательных отношений.

1.7. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами школы или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам школы.

2. Круг интересов, попадающих под действие Положения.

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

3. Ситуация конфликта интересов

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

-педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в школе;

-педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;

-использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;

-получение работником школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;

-нарушение работником школы Устава, локальных нормативных актов Работник Школы нарушает Устав, локальные нормативные акты школы, общепринятые этические нормы;

-иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников школы.

4. Процедура информирования сотрудниками школы работодателя о возникновении конфликта интересов

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

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

4.3. 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.

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

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

5. Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы, 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.

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом этики и служебного поведения сотрудников школы, настоящим Положением;

- соблюдать режим защиты информации.

6. Порядок и виды раскрытия конфликта интересов сотрудником школы и способы его разрешения

6.1. В школе установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

6.2. С целью оценки серьезности возникающих для школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в школе используются следующие способы его разрешения:

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

- добровольный отказ сотрудника 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;

- увольнение работника из школы по его инициативе;

- 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.

6.3. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности школы и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7. Меры по разрешению конфликта интересов

7.1. В школе предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.2. Поступившая информация проверяется директором школы с целью оценки серьезности возникающих для школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются способы их разрешения, указанные в п.4.2 настоящего Положения.

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

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение настоящего Положения

8.1. В случае несоблюдения настоящего Положения сотрудники школы несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.