

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива

протокол № 13 от 31.08.2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МУ «Управление образования»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Управления образования и работников школы (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).
 - Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Управления образования и 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.
- 1.3. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

- 2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители обучающихся или их 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 вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.
- 2.3. *Подличной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

III. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

IV. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

1. Конфликт интересов, связанный с реализацией служащим муниципальных функций, касаемо его родственников. На практике это выглядит как участие, к примеру, служащего в аттестационной комиссии, если проверка проводится в отношении его близкого; либо служащий является участником конкурсной комиссии на замещение должности, если среди кандидатов на должность присутствует член семьи этого служащего.
2. Конфликт интересов, связанный с нахождением в собственности у муниципального служащего или членов его семьи и близких акций, вкладов тех юридических лиц, с которыми муниципальный служащий связан по работе, осуществляя в их отношении некоторые функции государственного или муниципального управления.
3. Конфликт интересов, связанный с принятием дара или услуг самим муниципальным служащим или его близкими от граждан или юридических лиц, которые зависимы от служащего и исполняемых им рабочих обязанностей.
4. Конфликт интересов, связанный с судебными тяжбами и имущественными долгами.
5. Конфликт интересов, связанный с выполнением другой возмездной работы.
6. Иные ситуации.

V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В Учреждении

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

VI. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники Учреждения и иные участники образовательных отношений;

3. Обеспечивается информационная открытость работы Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами Учреждения;

5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

8.2. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме начальника Учреждения.

8.3. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.