

ПОЛОЖЕНИЕ

О конфликте интересов работников Управления образования муниципального образования – Сасовский муниципальный район Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирование конфликтов интересов, возникающих у работников Управления образования муниципального образования – Сасовский муниципальный район Рязанской области (далее – Управление образования) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013 г.

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

1.4. Положение доводится до сведения всех работников Управления образования. Работники, принимаемые на работу в Управление образования, в обязательном порядке знакомятся с Положением при заключении трудового договора. Кроме того, Положение размещается на официальном сайте Управления образования в сети «Интернет».

2. Цели и задачи Положения

2.1. Целью настоящего Положения является своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в деятельности Управления образования и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами Управления образования как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

1. Понятия и определения, используемые в Положении

3.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1

Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Управлении образования.

4.1. Принципами управления конфликтом интересов в Управлении образования являются:

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Управления образования при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Управления образования и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником или урегулирован (предотвращён) Управлением образования.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Управления образования – без учёта своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- сообщать руководству Управления 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 Управления образования, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности Управления образования или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Положением об Управлении образования.

5.3. Все работники и Управления образования обязаны незамедлительно информировать руководство обо всех случаях возникновения у них конфликта интересов.

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

6. Порядок раскрытия работником конфликта интересов и порядок его урегулирования.

6.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается в устной форме, с обязательной последующей фиксацией в письменной форме в «Журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности Управления образования муниципального образования – Сасовский муниципальный район Рязанской области» (Приложение № 2).

6.2. Видами раскрытия информации о конфликте интересов являются:

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

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

6.4. Письменное информирование руководства Управления образования об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется путём передачи соответствующего заявления лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Управлении образования, либо путём 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 начальником Управления образования, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Управлении образования, с целью оценки серьёзности возникающих для Управления образования рисков и выбора наиболее подходящей формы для урегулирования конфликта интересов.

6.6. 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 является конфликтом интересов;
- заключение о том, что конфликт интересов имеет место. В данном случае Управлением образования применяются способы его решения, предусмотренные настоящим Положением.

6.7. Способы разрешения Конфликта интересов в Управлении образования являются:

- ограничение доступа работника Управления 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 Управления образования;
- увольнение работника из Управления 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).

6.8. Перечень способов разрешения конфликта интересов, приведённый в п. 6.7 настоящего Положения не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости Управления образования и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

6.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов Управление образования выбирает наиболее «мягкую» меру его урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6.10. 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 Управления образования.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения.

7.1. Неприятие работником Управления образования мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, могут являться основанием для расторжения заключенного с ним трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п.7.1. ст. 81 Трудового кодекса РФ).

7.2. Заинтересованное лицо несёт перед Управлением образования ответственность в размере убытков, причинённых им Управлению образования. Если убытки причинены Управлению образования несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Управлением образования является солидарной.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
Управления образования муниципального
образования – Сасовский муниципальный
район Рязанской области

_____ (наименование должности и ФИО работодателя)

_____ (ФИО и должность работника,

_____ контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая *приводит* или *может привести* к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, направившее сообщение _____ «__» _____ 201_ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, направившее сообщение _____ «__» _____ 201_ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов
Управления образования муниципального
образования – Сасовский муниципальный
район Рязанской области

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности Управления
образования муниципального образования – Сасовский муниципальный район
Рязанской области

№ п/п	Дата регистрации сообщения	ФИО, должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	ФИО, должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения работодателю
1.							
2.							
3.							

Перечень
 типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в Управлении
 образования

<i>Конфликтная ситуация</i>	<i>Возможные способы урегулирования конфликтной ситуации</i>
Работник Управления образования в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность	- Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов
Работник Управления образования участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность	- Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; - Перевод работника (его подчинённого) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей
Работник Управления образования или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения со Управлением образования, намеревающейся установить такие отношения или являющейся её конкурентом	- Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; - Рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы;
Работник Управления образования принимает решение о закупке Управлением образования товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами	- Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов
Работник Управления образования или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Управлением образования, намеревается установить такие отношения или является её конкурентом	- Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; - Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; - Изменение трудовых обязанностей работника
Работник Управления образования или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника получает дорогостоящие подарки от своего подчинённого или иного работника Управления образования, в отношении которого	- Рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; - Установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздержаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков;