

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

на заседании профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
лицей № 5
от 27.08.2017 года (Протокол № 27)

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
лицей № 5



С.Н.Седых

(личная подпись)

Председатель ПК МБОУ лицей № 5



И.А. Литвинова



09

2017 года

Приказ от 01.09.2017 г. № 138/52

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ
КОРРУПЦИИ, ВЫЯВЛЕНИЮ И
УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЛИЦЕЙ № 5**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о Комиссии по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 5 (далее – Положение) разработано на основе:

- Конституции Российской Федерации;
- Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального Закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок деятельности, задачи и компетенцию Комиссии по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лиц № 5 (далее – Учреждение).

1.3. Комиссия по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников Учреждения является постоянно действующим коллегиальным совещательным органом, обеспечивающим взаимодействие субъектов антикоррупционной деятельности, их взаимодействие с региональными, муниципальными органами исполнительной власти и (или) правоохранительными органами.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Участники образовательных отношений – обучающиеся, педагогические работники, родители (законные представители) обучающихся.

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 (законных представителей) обучающихся.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, влияющей 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.

2.4. Коррупция –

а) 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, от имени и в интересах юридического лица.

2.5. Противодействие коррупции- деятельность членов рабочей группы по противодействию коррупции и физических лиц в пределах их полномочий:

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.

2.6. Субъекты антикоррупционной политики – органы государственной власти и местного самоуправления, учреждения, организации и лица, уполномоченные на формирование и реализацию мер антикоррупционной поли-

тики, граждане. В Учреждении субъектами антикоррупционной политики являются:

- педагогический коллектив, учебно – вспомогательный персонал и обслуживающий персонал;
- обучающиеся Учреждения и их родители (законные представители);
- физические и юридические лица, заинтересованные в качественном оказании образовательных услуг обучающимся Учреждения.

2.7. Субъекты коррупционных правонарушений – физические лица, использующие свой статус вопреки законным интересам общества и государства для незаконного получения выгод, а также лица, незаконно предоставляющие такие выгоды.

2.8. Предупреждение коррупции – деятельность субъектов антикоррупционной политики, направленная на изучение, выявление, ограничение либо устранение явлений, условий, порождающих коррупционные правонарушения, или способствующих их распространению.

3. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КОМИССИИ

3.1. Обеспечение условий для недопущения фактов коррупции и конфликта интересов в Учреждении:

- обеспечение защиты прав и законных интересов работников и учащихся Учреждения от угроз, связанных с фактами коррупции;
- обеспечение проведения единой государственной политики в сфере противодействия коррупции в муниципальном образовании городской округ город Воронеж.

3.2. Комиссия по противодействию коррупции:

- ежегодно определяет основные направления в области противодействия коррупции и разрабатывает план мероприятий по формированию антикоррупционного мировоззрения;
- осуществляет противодействие коррупции в пределах своих полномочий;

- реализует меры, направленные на профилактику коррупции и конфликта интересов работников Учреждения;
- вырабатывает механизмы защиты от проникновения коррупции в Учреждение;
- осуществляет антикоррупционную пропаганду и воспитание всех участников образовательного процесса;
- осуществляет анализ обращений работников Учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей) о фактах коррупционных проявлений должностными лицами и конфликте интересов работников Учреждения;
- проводит проверки локальных актов Учреждения на соответствие действующему антикоррупционному законодательству;
- разрабатывает на основании проведенных проверок рекомендации, направленные на улучшение антикоррупционной деятельности Учреждения;
- организует работу по устранению негативных последствий коррупционных проявлений;
- выявляет причины коррупции, разрабатывает и направляет директору Учреждения рекомендации по устранению причин коррупции;
- взаимодействует с органами самоуправления, муниципальными и общественными комиссиями по вопросам противодействия коррупции, а также с гражданами и институтами гражданского общества;
- взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

4. СОСТАВ И ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

4.1. Комиссия по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов участников образовательного процесса (далее Комиссия) назначается приказом директора Учреждения.

- 4.2.** В состав комиссии входят председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии, секретарь Комиссии и члены Комиссии. В составе комиссии должно быть не менее 5 человек.
- 4.3.** Общее руководство работой Комиссии осуществляет председатель Комиссии, а в его отсутствие - заместитель председателя комиссии.
- 4.4.** Заседание комиссии проводятся 2 раза в год.
- 4.5.** Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует более половины её членов.
- 4.6.** На заседание Комиссии могут приглашаться представители учредителя, правоохранительных органов, экспертных организаций и другие.
- 4.7.** Решения принимаются простым большинством голосов присутствующих членов комиссии. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании комиссии.
- 4.8.** Протокол и решения подписываются председательствующим на заседании комиссии и ответственным секретарем комиссии. Решения комиссии доводятся до сведения всех сотрудников лица и заинтересованных лиц.
- 4.9.** Поступившее директору Учреждения обращение, содержащее сведения о коррупционных действиях сотрудников или о выявлении конфликта интересов является основанием для принятия им решения о проведении Комиссией служебного разбирательства по сведениям, содержащимся в обращении и внепланового заседания Комиссии, которое оформляется соответствующим распоряжением.
- 4.10.** В проведении служебного разбирательства не может участвовать работник, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этих случаях он обязан обратиться к директору Учреждения с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении данного разбирательства.
- 4.11.** При проведении служебного разбирательства должны быть:
- заслушаны пояснения заявителя, других работников Учреждения;
 - объективно и всесторонне рассмотрены факты и обстоятельства обращения;

-установлены причины и условия совершения коррупционных правонарушений.

4.12. В ходе проведения служебного разбирательства, помимо обращений, рассматриваются материалы, имеющие отношение к фактам, содержащимся в обращении, в том числе должностные инструкции и служебные характеристики работников, имеющих отношение к фактам, содержащимся в обращении.

Лица, входящие в состав Комиссии, и работники, имеющие отношение к фактам, содержащимся в обращении, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе проведения проверочных мероприятий.

4.13. Работа Комиссии должна быть завершена не позднее 10 рабочих дней со дня принятия решения о проведении служебного разбирательства.

5. ИТОГИ СЛУЖЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА

5.1. По результатам проведения служебного разбирательства Комиссией принимается решение простым большинством голосов присутствующих на заседании комиссии. Решение Комиссии правомочно, если на ее заседании присутствовало не менее 2/3 от общего состава Комиссии.

5.2. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протокол Комиссии подписывается председателем и секретарем.

5.3. Член Комиссии, не согласный с ее решением, имеет право в письменной форме изложить свое особое мнение, которое приобщается к протоколу.

6. КРУГ ЛИЦ, ПОПОДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников лица (не зависимо от уровня занимаемой должности) и на всех физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

Все работники лицея несут ответственность за соблюдение настоящей Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ И СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Основные принципы противодействия коррупции:

- признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- законность;
- публичность и открытость деятельности органов управления самоуправления;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексное использование организационных, информационно-пропагандистских и других мер;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

7.2. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов сотрудников Учреждения:

- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в лицее;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока (внеклассного мероприятия);
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение работником лицея подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

- нарушение работником Учреждения Устава, локальных нормативных актов, общепринятых этических норм;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

8. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОРРУПЦИИ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8.1. Сотрудник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

8.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для лица рисков: и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы лицом может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам лица.

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

- ограничение доступа сотрудников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудников;
- добровольный отказ сотрудников лица или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудников Учреждения;

- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами Учреждения;
- увольнение сотрудника из Учреждения по инициативе сотрудника.

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

9. ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

9.1. 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, 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.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов сотрудников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и сотрудников Учреждения, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительного органа работников.
- Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогически работники и иные участники образовательных отношений.
- Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии требованиями действующего законодательства.
- Осуществляется чёткая регламентация деятельности сотрудников локальными нормативными актами Учреждения.
- Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

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

10.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов сотрудников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

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

10.6. До принятия решения Комиссии директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

11.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся только органом управления, утвердившим настоящее Положение.

Все изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, вступают в силу для третьих лиц с момента их утверждения директором

Учреждения.

11.3. Контроль за исполнением настоящего Положения осуществляет директор Учреждения.

11.4. Если пункты, статьи и положения настоящего Положения по каким – либо причинам станут недействительными, то это не будет являться основанием для приостановления действия всех остальных положений, пунктов и статей настоящего Положения.

Недействительные положения, пункты, статьи настоящего Положения должны быть заменены положениями, пунктами, статьями, допустимыми в правовом смысле и близкими по смыслу к заменяемым.

11.5. Настоящее Положение о Комиссии по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5 обязаны исполнять все органы управления, должностные лица и работники Учреждения.