

Памятка по уведомлению о склонении к коррупции

Уведомление обо всех случаях склонения к коррупционным правонарушениям может привести к сокращению числа случаев предложения и дачи взятки, так как позволяет выявить недобросовестных представителей организаций и иных граждан, взаимодействующих с образовательной организацией.

Порядок действий работника при склонении к его к коррупционным правонарушениям:

1. Уведомить работодателя о факте склонения сотрудника к коррупционным правонарушениям не позднее окончания рабочего дня. Уведомление можно составить как в свободной форме, так и по предложенному образцу.
2. При нахождении работника не при исполнении должностных обязанностей и вне рабочего места о факте обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения он уведомляет работодателя по любым доступным средствам связи, а по прибытии на место работы оформляет уведомление в течение рабочего дня.
3. К уведомлению могут прилагаться материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.
4. Регистрация уведомлений осуществляется в приёмной директора секретарем в книге регистрации входящих документов.
5. Работодатель принимает меры по организации проверки сведений, содержащихся в уведомлении, в том числе направляет копии уведомления и соответствующих материалов в территориальные органы прокуратуры.
6. Работникам при выполнении должностных обязанностей важно не допускать действий и высказываний, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки. Слова, выражения и жесты, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки, и от употребления которых следует воздержаться: «Вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что делать будем?» и т.д.

Необходимо понимать, что обсуждение определенных тем с родителями или иными лицами, чья выгода зависит от решений и действий работника, может восприниматься как просьба о даче взятки.

К числу таких тем относится:

- низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;

- желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;
- отсутствие работы у родственников работника;
- необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.д.

Определенные исходящие от сотрудников предложения, особенно если они адресованы родителям или иным лицам, чья выгода зависит от их решений и действий, могут восприниматься как просьба о даче взятки. Это возможно даже в том случае, когда такие предложения продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой работника.

К числу таких предложений относится, например, предложения:

- предоставить работнику и (или) его родственникам скидку;
- заниматься с учащимся после основных занятий за дополнительную плату;

А совершение сотрудниками определенных действий может восприниматься, как согласие принять взятку или просьба о даче взятки. К числу таких действий относится:

- получение подарков, даже стоимостью менее 3000 рублей;
- получение различных услуг или работ с личной выгодой от родителей или по их просьбе от иных лиц;

Типовые ситуации конфликта интересов:

1. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации.

Описание ситуации: работник использует информацию, полученную в ходе исполнения должностных обязанностей и недоступную широкой общественности.

Меры предотвращения и урегулирования: работнику запрещается разглашать или использовать, сведения конфиденциального характера (например: персональные данные) или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.

Описание ситуации: работник получает подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от родителей обучающихся или по их просьбе иными лицами.

Меры предотвращения и урегулирования: работнику рекомендуется не принимать подарки от родителей или по их просьбе от иных лиц вне зависимости их стоимости и поводов дарения.

3. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы.

Описание ситуации: оказание работником платных образовательных услуг не входящих в официальный перечень платных образовательных услуг, которые предлагает ОУ.

Меры предотвращения и урегулирования: педагог, который ведёт у ребёнка рядовой урок по учебному расписанию, вполне может на законных основаниях оказывать платные образовательные услуги, в которых он будет лишь представителем стороны исполнителя договорных обязательств.

Основные ситуации, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- учитель ведёт уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- репетиторство с учениками, которых он обучает;
- получение подарков и услуг;
- участие в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- сбор денег на нужды класса, школы;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- участие в распределении бонусов для учащихся;
- небескорыстное использование возможностей родителей обучающихся;
- нарушение установленных в общеобразовательном учреждении запретов и т.д.

Как разрешается конфликт интересов педагогического работника?

Создание комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений — это один из первых шагов к урегулированию конфликта интересов. Часть 2 статьи 45 Федерального Закона «Об Образовании в Российской Федерации» предусматривает необходимость создания в образовательных учреждениях комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Данная комиссия создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование. В МБОУ «Куйбышевская СОШ» утвержден состав данной комиссии и утверждено положение по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Решение вышеуказанной комиссии может быть обжаловано в судебном порядке.

Трудовой кодекс РФ (пункт 7.1 статьи 81) содержит специальное основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя — непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.