

Рассмотрено и принято на заседании
общего собрания работников
МАОУ «СОШ № 10»
протокол № 7 от 10.12.2021г.



Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном автономном
общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 10»

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10" (далее Положение) устанавливает порядок предотвращения, выявления и урегулирования конфликтов интересов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10" (далее- учреждение)

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273 - ФЗ "О противодействии коррупции;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ " Об образования в Российской Федерации»;
- указа Президента РФ «О национальном плане противодействия коррупции на 2018 - 2020 учебный год».

2. Цели и задачи

2.1. Целями настоящего Положения являются:

- предотвращение конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения;
- своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения;
- координирование взаимодействия педагогических работников учреждения с другими участниками образовательных отношений.

2.2.Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции принимаемые деловые решения.

3. Термины и определения

3.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

3.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п.1.2 настоящего положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п.1.2 настоящего положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическими работниками профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (пункт 33 статьи Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

3.3. **«Родственники и члены семьи** - родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры; усыновители, усыновленные; двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники; супруги (муж, жена); братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.»

4. Круг лиц, попадающих под действие положения

4.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

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

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

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

6.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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;

6.3. 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.

6.4. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию проявлениям коррупции.

6.5. Рабочая группа в комиссию утверждается приказом директора по образовательному учреждению.

6.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов

6.8. В итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

6.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

7. Условия (ситуации) конфликта интересов работников учреждения

7.1. Учреждение выделяет следующие условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения:

7.1.1. Работник учреждения в ходе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, с которыми связана его Личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

- отстранения работника от принятия решений, которые являются предметом конфликта интересов.

7.1.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, например, принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменения круга его должностных обязанностей.

7.1.3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в учреждении, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом, например, работник учреждения, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков и заинтересованным лицом одного из потенциальных поставщиков является родственник работника учреждения.

Возможны способы урегулирования:

- отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

7.1.4. Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с

которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможны способы урегулирования:

- отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7.1.5. Возможны способы урегулирования:

- получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом, например, работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком учреждения

Возможны способы урегулирования:

- рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника.

7.1.6. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможны способы урегулирования:

- рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- установление правил поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/ принятия дорогостоящих подарков.

7.1.7. Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможны способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7.1.8 Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможны способы урегулирования:

- установление правил поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей или известной в связи с выполнением трудовых отношений.

7.2. Иные ситуации рассматриваются и их возможные способы урегулирования определяются учреждением по мере их возникновения.

8. Условия (ситуации) конфликтов интересов педагогических работников учреждения

8.1. В учреждении выделяют следующие условия (ситуации) при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

8.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересам педагогического работника относятся следующие:

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от обучающихся родителей (законных представителей) обучающихся;
- сбор денежных средств на нужды педагогического работника, группы, класса, мастерской, комнаты, учреждения;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников учреждения.

8.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- педагогический работник оказывает платные образовательные услуги обучающимся учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

8.4. В целях предотвращения конфликта интересов педагогические работники учреждения обязаны неукоснительно соблюдать требования Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения.

9. Ограничения, налагаемые на педагогических работников.

9.1. В целях предотвращения возникновения условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие ограничения:

- запрет на оказание платных услуг обучающимся учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Педагогическим советом учреждения.

9.2. Педагогические работники обязаны соблюдать предусмотренные пунктом 10.1 настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения.

10. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых 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

11. Соблюдение Положения и ответственность

11.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех работников учреждения, независимо от занимаемой должности (выполняемой работы).

11.2. Непринятие лицом, указанным п.1.2 настоящего положения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3. В соответствии с пунктом 7.1, статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

11.4. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско - правового и административного, или уголовного преследования.

12. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

12.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в том числе уведомлений по формам согласно приложению №1 и № 2 к настоящему Положению и декларации о конфликте интересов, по форме согласно Приложению № 4 к настоящему Положению являются:

- заместитель председателя комиссии по противодействию коррупции
- секретарь комиссии по противодействию коррупции

12.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до председателя комиссии по противодействию коррупции. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которой Комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии по противодействию коррупции.

12.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 12.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

12.4. При совпадении члена Комиссии по противодействию коррупции и заинтересованного лица в одном лице, такой член Комиссии по противодействию в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается директора МАОУ «СОШ № 10», он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

12.5. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии по противодействию коррупции по его желанию. Полученная информация всесторонне изучается Комиссией по противодействию коррупции и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии по противодействию коррупции оформляется протоколом. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор МАОУ «СОШ № 10» в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.