

СОГЛАСОВАНО
протокол заседания профкома
от 30.08.2021 №15
Председатель ПК

Е.А.Чернышова



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школы №8
(МБОУ СОШ №8)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №8 (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон «О противодействии коррупции»), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции (далее - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»), Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач образовательной организации - муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения учреждения средней общеобразовательной школе №8 (далее - Школа).

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

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Школы под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

1.5. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении

2.1. Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся.

2.3. Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим работником при исполнении должностных (трудовых) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

3.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) образовательной организацией.

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

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя образовательной организации сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с *Приложением № 1*.

4.3. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается должностному лицу Школы, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников образовательной организации о наличии личной заинтересованности (*Приложение № 2*).

4.5. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Руководителем Школы из числа работников назначаются лица, ответственные за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- заместители директора;

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Школе.

4.7. Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, полученные должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, немедленно доводятся до сведения руководителя Школы.

Руководитель Школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Комиссия по урегулированию споров).

4.8. Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, переданные в Комиссию по урегулированию споров, должны быть тщательно проверены с целью оценки серьезности возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.9. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 образовательной организации.

При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам образовательной организации.

4.11. Решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

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

4.13. До принятия решения Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель образовательной организации в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

4.14. Руководитель Школы, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

4.15. В Школе выделяют следующие условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

- работник нарушает Кодекс этики и служебного поведения;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

- участие педагогического работника в приеме обучающихся в образовательную организацию для обучения по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования;

- сбор финансовых средств на нужды класса и (или) образовательной организации;

- направление педагогического работника в пункты проведения государственной итоговой аттестации выпускников для работы в качестве организаторов, руководителей, экспертов предметных комиссий, если в том же пункте проведения экзаменов и (или) по этому предмету проходят государственную итоговую аттестацию близкие родственники работника;

- работник в ходе исполнения служебных обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в принятии кадровых решений, распределении выплат стимулирующего характера в отношении лиц, которые являются его родственниками, друзьями или лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4.16. В целях предотвращения возникновения условий (ситуаций), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, в образовательной организации устанавливаются следующие ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности:

- запрет учителю на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

- запрет на использование работником с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом образовательной организации;

- запрет участвовать в заключении сделок, контрактов для обеспечения нужд образовательной организации на поставку товаров (услуг) с руководителя организаций или индивидуальными предпринимателями, которые являются близкими родственниками работника.

4.17. Работник образовательной организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Обращение в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений производится только в письменной форме.

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

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Школы обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательной организации - 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;
- соблюдать ограничения, установленные пунктом 4.13. настоящего Положения, и иные ограничения, установленные действующим законодательством и локальными актами Школы.

6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Школы могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального

закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Школой ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Школой является солидарной.