

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Малостуденецкая средняя школа»

ПРИКАЗ

09.04.2018г.

№ 45

Об утверждении

Положения о конфликте интересов

**Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Малостуденецкая средняя школа»**

В целях обеспечения реализации положений Федерального Закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», организации работы по противодействию коррупции в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Малостуденецкая средняя школа»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Малостуденецкая средняя школа» (приложение № 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКОУ
«Малостуденецкая СШ»



Ю. А. Василихина

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения «Малостуденецкая средняя школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирование конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Малостуденецкая средняя школа» (далее – Школа) 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, утверждённых Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013 г.

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

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

2. Цели и задачи Положения

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

2.2. Задачами Положения являются:

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

3. Понятия и определения, используемые в Положении

3.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности

возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного имущества, и которая влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

Заинтересованные лица - руководитель (заместитель руководителя) Школы, если они состоят в трудовых отношениях с другими организациями или гражданами, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Школы, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Школой, и могут извлекать выгоду из использования, распоряжения имуществом Школы.

Возможности Школы – принадлежащие Школе имущество, имущественные и неимущественные права, информация о деятельности и планах Школы, имеющая для неё ценность.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе.

4.1. Принципами управления конфликтом интересов в Школе являются:

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

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы – 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 Школы 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 Школы, прежде всего в отношении целей её деятельности, и не должны использовать возможности Школы или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом Школы.

5.3. Педагогический работник Школы не вправе оказывать платные образовательные услуги лицам, обучающимся в Школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

5.4. Педагогическим работникам Школы запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

5.5. Все работники Школы 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 Школы 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 уведомлений о конфликте интересов или возможности его возникновения Муниципального общеобразовательного учреждения «Малостуденецкая средняя школа» (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 и рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется Школой конфиденциально.

6.4. Письменное информирование руководства Школы об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется путём передачи соответствующего заявления лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Школе, 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 директором Школы, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Школе, с целью оценки серьёзности возникающих для Школы 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 Школой применяются способы его решения, предусмотренные настоящим Положением.

6.7.Способами разрешения Конфликта интересов в Школе являются:

- ограничение доступа работника Школы 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 Школы;
- увольнение работника из Школы 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 Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

6.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов Школа 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 Школы.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения.

7.1. Неприятие работником Школы 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 Школой ответственность в размере убытков, причинённых им Школе. Если убытки причинены Школе несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Школой является солидарной.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Малостуденецкая средняя школа»

работодателя)

(наименование должности и ФИО

(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
Муниципального казённого
образовательного учреждения
«Малостуденецкая средняя школа»

Журнал
Регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ 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
1.						
2.						
3.						

Приложение № 3
к Положению о конфликте интересов
Муниципального казённого
образовательного учреждения
«Малостуденецкая средняя школа»

Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в Школе

<i>Конфликтная ситуация</i>	<i>Возможные способы урегулирования конфликтной ситуации</i>
Работник Школы 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 Школы 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 Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения со Школой, 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 Школы принимает решение о закупке Школой 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 Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения со Школой, 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 Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника получает дорогостоящие подарки от своего подчинённого или иного работника Школы, в	- Рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; - Установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздержаться от

<p>отношении которого работник выполняет контрольные функции, от обучающихся или их родителей (законных представителей)</p>	<p>дарения/принятия дорогостоящих подарков; - Перевод работника (его подчинённого) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей</p>
<p>Работник Школы 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</p>	<p>- Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей</p>
<p>Педагогический работник Школы оказывает платные образовательные услуги обучающимся в данной Школе (в том числе в качестве индивидуального предпринимателя), не обеспечивая качество обучения в рамках реализации основных образовательных программ</p>	<p>- Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов; - Учёт низких результатов образовательной деятельности в классе при прохождении аттестации на занимаемую должность, а также учёт при начислении выплат стимулирующего характера (размера стимулирующей выплаты); - Дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</p>
<p>Администрация Школы, классный руководитель (педагогический работник) побуждают родителей к благотворительным пожертвованиям путём посулов и (или) шантажа</p>	<p>- Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов; - Фиксация факта побуждения родителей (законных представителей) обучающихся к благотворительным пожертвованиям путём посулов и (или) шантажа; - Дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</p>