СОГЛАСОВАНО:
педагогическим советом МБОУ «СОШ № 25»
Протокол от 12.10.2020 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ № 25»
_____ Свирид Е.И.
Приказ от 20.10. 2020 г. № 107/1п

Положение
о конфликте интересов
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 25»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 25» (далее - Школа) разработано в целях выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а также у иных лиц, предусмотренных Положением.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, международно-правовыми актами, направленными на борьбу с коррупцией, действующим законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, Уставом школы.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом школы и распространяет свое действие на всех работников независимо от занимаемой должности, а также на иных лиц, указанных в настоящем Положении.

1.4. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми сотрудниками школы.

1.5. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения его приказом директора и действует до утверждения нового Положения.

1.6. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть утверждены приказом директора.

1.7. Используемые понятия и определения

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

Коррупция - 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

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

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

Основными принципами управления конфликтом являются:

-обязательность 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 процесса 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 и урегулирован (предотвращен) школой.

3. Условия возникновения конфликта интересов

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

- нарушение Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников школы;

- участие работника в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- намерение выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения со школой, намеревающейся установить такие отношения;

- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник получает дорогостоящие подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, оплату развлечений и отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций в связи с исполнением должностных обязанностей.

4. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

4.1. В школе применяется общий порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, установленный настоящим разделом.

4.2. Работник, в ходе исполнения трудовых обязанностей выявивший возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, обязан сообщить об этом директору школы или его заместителю, курирующему соответствующее направление работы школы. Сообщение производится в виде письменного заявления с изложением сути возникшего (реального) или потенциального конфликта интересов.

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

4.4. Сообщение о конфликте интересов производится до совершения работником действий, вступающих в противоречие с интересами школы. Тем не менее, в случае, если работник сделает такое заявление после совершения таких действий с целью устранения (уменьшения) последствий конфликта интересов, такое заявление будет учтено в качестве обстоятельства, которое может устранить (смягчить) ответственность работника.

4.5. Урегулирование реального или потенциального конфликта интересов проводится директором (соответствующим заместителем директора), который вправе дать работнику разъяснения о необходимости воздержаться от совершения определенных действий либо разрешение на их совершение (в случае установления отсутствия конфликта интересов).

4.6. Рассмотрения сообщения работника производится в его присутствии. Приглашение других работников (иных лиц) производится лицом, рассматривающим сообщение, только в случае наличия серьезной необходимости.

4.7. Соответствующие заявления работника и разъяснения директора (заместителя директора), за исключением случаев, когда разъяснения оформляются в виде приказа по школе, в личное дело работника не подшиваются, другим работникам и иным лицам (кроме случаев нарушения работником законодательства РФ либо случаев, предусмотренных законом) не сообщаются (принцип конфиденциальности). Соответствующие разъяснения (кроме приказов) передаются работнику лично. Принцип конфиденциальности не соблюдается в случае применения к работнику мер ответственности.

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

4.9. По итогам рассмотрения ситуации директор (его заместитель) вправе принять, в частности, следующие решения (в порядке, предусмотренном в том числе трудовым законодательством) об урегулировании конфликта:

-о непризнании ситуации конфликтом интересов;

-об ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

-об постоянном или временном отстранении работника от выполнения определенных обязанностей;

-о пересмотре и изменении функциональных обязанностей работника;

-о переводе работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

-о наложении на работника дисциплинарного взыскания;

-об инициировании применения к работнику иных мер ответственности, установленных законодательством.

4.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.11. 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 школы.

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

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

-при принятии решений по деловым вопросам и выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников (супруги, дети, родители, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей) 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.

6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего положения

6.1. В случае несоблюдения настоящего Положения к работникам, виновным в совершении действий, противоречащих интересам Учреждения, может быть применена дисциплинарная ответственность.

6.2. Кроме того, в случае выявления признаков совершения работником административного правонарушения или преступления соответствующая информация может быть передана в правоохранительные органы для привлечения работника к административной или уголовной ответственности.