

**Положение
об урегулировании конфликта интересов
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Манская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Манская средняя общеобразовательная школа» (далее – школа) разработанное в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «О б образовании в Российской Федерации», Кодексом деловой этики и Положением об антикоррупционной политикой школы, определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников школы в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:

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

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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся» (п. 33 ст.2 ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации»), т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность педагогического работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы;

личная заинтересованность – возможность получения неправомерных доходов в денежной или в натуральной форме либо другого преимущества непосредственно работником школы с использованием своих должностных полномочий либо членами его семьи и иными лицами, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами (в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений);

контрагенты – российские или иностранные юридические и физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, с которыми школа имеет договорные отношения, за исключением трудовых отношений, или планирует вступить в них.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы независимо от занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

2. Принципы урегулированием конфликта интересов

Урегулирование конфликта интересов в школе осуществляется на основании следующих принципов:

Обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем (далее – реальном) конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного (далее – потенциального) конфликта интересов;

индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;

соблюдение баланса интересов школы и его работников при урегулировании конфликта интересов;

защита работника школы от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.

3. Обязанности работников МБОУ «Манская СОШ» связанные с исключением конфликта интересов

3.1. Работники школы обязаны:

при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами школы, без учета своей прямой или косвенной личной заинтересованности;

оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;

полностью инициативно раскрывать потенциальный (реальный) конфликт интересов;

инициативно содействовать урегулированию потенциального (реального) конфликта интересов.

4. Порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов

4.1. Ответственным за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов в школе является уполномоченное лицо, назначаемое директором школы из числа работников (далее – ответственный в школе за работу по урегулированию конфликта интереса).

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора школы сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 1).

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника школы передается ответственному лицу за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов и подлежит регистрации в этот же день в журнале регистрации сообщений работников школы о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2).

4.4. В школе устанавливаются следующие основания и сроки раскрытия конфликта интересов:

при возникновении у работника школы потенциального (реального) конфликта интересов – не позднее 5 рабочих дней с момента его возникновения либо с даты, когда стало известно о возникновении конфликта интересов;

по требованию ответственного в школе за работу по урегулированию конфликта интересов – не позднее 3 рабочих дней с даты объявления требования;

при проведении проверки предоставленной информации о наличии потенциального (реального) конфликта интересов либо дополнительных проверочных мероприятий – в течение 1 рабочего дня с даты объявления требования о раскрытии конфликта интересов.

4.5. По результатам проверки ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и руководитель устанавливают:

является ли возникшая ситуация потенциальным (реальным) конфликтом интересов;

отсутствует ли (присутствует ли) в действии (бездействии) работника школы конфликта интересов;

привела ли или может ли привести к конфликту интересов прямая либо косвенная личная заинтересованность работника школы.

4.6. При выявлении конфликта интересов ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и руководитель урегулируют конфликт интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством российской Федерации в области противодействия коррупции, антикоррупционной политикой школы, Кодексом деловой этики школы, нормативными документами школы в области противодействия коррупции в том числе следующими способами:

ограничение доступа работника школы к конкретной информации, которая входит в сферу его личных интересов;

добровольный отказ работника школы или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, влекущим конфликт интересов;

отказ работника школы от своей личной заинтересованности, порождающей конфликт интересов;

внесение по согласованию с работником школы изменений в его должностные обязанности;

временное, с согласия работника школы, отстранение его от исполнения должностных обязанностей, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов;

перевод работника школы с его согласия на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

В случае если использование указанных способов невозможно и/или в случае уклонения работника школы от раскрытия сведений о конфликте интересов либо предоставлении работником недостоверных сведений, осуществляется увольнение работника по собственному желанию по согласованию с работодателем или по его инициативе.

При этом следует учитывать, что пункт 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусматривает увольнение работника по инициативе работодателя в случае неприятия мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основания для утраты работодателем доверия к работнику.

Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, не включенных в перечень, утвержденный нормативными правовыми актами Президента РФ и/или Правительства РФ, осуществляется в порядке и основаниях, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

4.6. При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость прямой или косвенной личной заинтересованности работника школы и вероятность того, что эта заинтересованность будет реализована в ущерб школы, тяжесть совершенного работником школы коррупционного проступка, степень его вины и иные обстоятельства.

Ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и руководитель принимают меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов путем выбора возможного способа его урегулирования, а также указывают работнику школы на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции законодательством РФ и нормативными документами школы, и предупреждают его о мерах ответственности, применяемых в случае такого нарушения. При необходимости руководитель применяет к работнику школы меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

Приложение № 1
к Положению об урегулировании конфликта интересов в
МБОУ «Манская СОШ»

(наименование должности представителя нанимателя (работодателя))

(ФИО)

от

ФИО, должность работника учреждения, 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 _____ «__» _____ 20 г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
сообщение _____ «__» _____ 20 г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности _____

* Работник автономного учреждения направляет сообщение (уведомление) руководителю и в наблюдательный совет
автономного учреждения

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка(иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю)/ наблюдательный * совет
1.							
2.							
3.							