

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №1 г. Туриенска**

СОГЛАСОВАНО

Собранием трудового
коллектива
от «25» февраля 2016г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАОУ СОШ №1
г. Туриенска
Л.В. Емельянова
пр. № 44/3 от «26» февраля 2016

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
МАОУ СОШ №1 г. Туриенска**

г. Туриенск, 2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МАОУ СОШ №1 г. Турийска (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012 № 2373-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия МАОУ СОШ №1 г. Турийска (далее – Школа) с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта работника, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

– конфликт интересов - это 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);

– личная заинтересованность - это 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 части 1 настоящего пункта, 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 части 1 настоящего пункта, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и для участников образовательных отношений Школы, сотрудничающих со Школой на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения необходимо включить в текст договора.

2. КОНКРЕТНЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Школы может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

2.1.1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Школы:

а) работник Школы за оказание услуг берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через кассу и бухгалтерию;

б) работник Школы, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;

в) работник Школы небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений;

г) работник Школы получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

д) работник Школы рекламирует участникам образовательных отношений организации, оказывающие любые платные услуги;

е) работник Школы рекомендует участникам образовательных отношений физических

лиц, оказывающих любые платные услуги;

ж) 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;

з) работник Школы участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

и) работник Школы принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Школы с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

к) 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.

2.1.2. Общие ситуации конфликта интересов для педагогических работников Школы:

а) педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

б) педагогический работник получает подарки и услуги;

в) педагогический работник собирает деньги на нужды кабинета школы;

г) педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых он является руководителем класса;

д) педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

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

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

– 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.

4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ШКОЛЫ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. В Школе установлены 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 письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Руководитель Школы гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. По результатам рассмотрения поступившей информации принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде:

- ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольного отказа работника организации или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;
- временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передачи работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнения работника по собственной инициативе;
- увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В случае, если уполномоченное лицо при рассмотрении поступившей информации придет к выводу о том, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов, такая ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

4.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот

личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

5. ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО, ОТВЕТСТВЕННОЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

5.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является ответственный за организацию антикоррупционных мероприятий, заместитель директора по УР.

5.2. В отсутствие указанного в п. 5.1. настоящего Положения должностного лица, обязанность за прием сведений о конфликте интересов возлагается заместителя директора по ВР.

5.3. Рассмотрение предоставленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально и конфиденциально лицами, указанными в пунктах 5.1. и 5.2. настоящего положения с участием директора Школы.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Школы, своевременное выявление конфликта интересов, а также активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам техникума, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Школы независимо от занимаемой должности.

7.2. Невыполнение настоящего Положения рассматривается как дисциплинарный проступок и служит основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного характера.

7.3. Директор Школы, его заместители, подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего положения.

7.4. Школа доводит требования настоящего Положения до всех работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений и контрагенты Школы будут соблюдать требования настоящего положения в деловых

взаимоотношениях со Школой, при ведении хозяйственной деятельности от его имени или представляя интересы Школы в отношениях с третьими лицами.

8. ДРУГИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Школа гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Школы в связи с соблюдением требований настоящего Положения или сообщением Школе о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

8.2. Школа не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего положения.

8.3. Школа ожидает, что работники и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим лицам Школы.