

ПРИНЯТО

собранием работников МБОУ «СШ № 36»
Протокол от 28.06.2021г. № 3

Мотивированное мнение

Выборного органа первичной профсоюзной
организации

УЧТЕНО

Протокол от 28.06.2021г. № 55

И.о. председателя профсоюзного комитета

 Е.Е. Кельдышева

«28» 06 2021г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета

МБОУ «СШ № 36»

 /Е.Н. Коновалова/

Протокол от 28.06.2021г. № 5



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора МБОУ «СШ № 36»

 А.А. Ткачева /

29.06.2021

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «СШ № 36»

от 29.06.2021 № 01-03-157

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА МБОУ «СШ № 36»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работника МБОУ «СШ № 36» (далее – Положение) определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работника при осуществлении им профессиональной деятельности в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 36» (далее по тексту – школа).

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. 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.

1.4. Целью разработки Положения является предотвращение и урегулирование конфликта интересов работника.

2. Основные понятия

2.1. *Конфликт интересов работника* – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного имущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся. Перечень возможных ситуаций конфликта интересов в школе представлен в Приложении 1.

2.2. *Под личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении профессиональных обязанностей

доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе

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.

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

5.1. В школе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Школа берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. 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. В итоге этой работы школа либо приходит к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования, либо, что конфликт интересов имеет место.

5.5. Школа использует различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника школы 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
- увольнение работника из школы по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- иные способы (по договоренности школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов).

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов школа выбирает наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры школа использует 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 школа учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам школы.

6. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.2. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении им профессиональной деятельности, избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов (далее – ответственное лицо), может быть лицо, которому непосредственно подчиняется данный работник, секретарь либо лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.

7.2. Ответственное лицо в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов работника, обязано вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции в МБОУ «СШ №36» (далее – Комиссия). Комиссия рассматривает полученную информацию в соответствии с порядком, определённым Положением о комиссии по противодействию коррупции в МБОУ «СШ №36».

8. Ответственность работника за несоблюдение Положения

За несоблюдение Положения работник школы несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1.

Перечень возможных ситуаций конфликта интересов в школе

1. 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.

Пример: работник школы, принимающий решение о приеме ребенка своего друга (родственника) в школу.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник школы участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: директор (заместитель директора) принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другом учреждении, имеющем деловые отношения со школой, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник школы, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника школы.

Пример: работнику школы, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности школы, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации принимает решение о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник школы принимает решение о закупке и установке в школе

программного обеспечения, патенты на которое принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения со школой, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник школы имеет кредитные обязательства перед сторонней организацией, при этом в трудовые обязанности работника входит принятие решений о заключении контракта с этой сторонней организацией на предоставление тех или иных видов услуг.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник школы является членом конкурсной комиссии конкурса, участником которого является ребенок друга (родственника).

Пример: работник школы является членом конкурсной комиссии конкурса, в котором участвует ребенок его друга (родственника).

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7. Работник школы за плату выполняет услуги в организации Б, заказчиком которых выступает школа.

Пример: работник школы на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является школа, в которой он замещает должность.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от выполнения услуг на платной основе; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника школы, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник школы получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в школе.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

9. Работник школы, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника школы, получают подарки или иные блага

(бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц их друзей (родственников) или/и организаций, в отношении которых работник школы осуществляет или осуществлял принятие решений.

Пример: Родственники друга работника школы заинтересованы в положительной оценке знаний их ребенка и готовы обеспечить наличие транспорта для перевозки личных вещей родителей работника школы.

Возможные способы урегулирования: Рекомендовать работнику школы и его родственникам не принимать подарки от лиц и/или организации, к которым тем или иным образом могут иметь отношение его ученики. Представителю нанимателя оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением служебных обязанностей работником школы. Если подарок связан с исполнением служебных обязанностей, то в отношении работника школы должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено. Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику школы следует указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и/или организаций может нанести урон репутации школы и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками работника школы или им самим подарков от физических лиц или/и организаций, рекомендуется указать на то, что факт получения подарков влечет конфликт интересов; предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость; до принятия мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника школы от исполнения должностных обязанностей.

10. Работник школы использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник школы, которому стала известна какая-либо информация, относящаяся к персональным данным учащихся и (или) сотрудников школы, поделился этой информацией со своим другом, который заинтересован в проведении дополнительных занятий с неуспевающими учениками.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

СОГЛАСОВАНО

Ведущий специалист- юрисконсульт
отдела по организации работы
с персоналом подведомственных учреждений
Управления общего и дошкольного образования
города Норильска



Захматовой Т.А.