

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти
«Школа № 62 имени Маршала Советского Союза Василия Ивановича Чуйкова»
(МБУ «Школа № 62»)

Принято педагогическим советом

УТВЕРЖДЕНО

Протокол № 1 от 27.08.2010

приказом директора от 01.09.2010 № 162-ОД

Директор МБУ «Школа № 62»

Г.И.Приходько



ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 62» (далее – Школа) разработано на основе Конституции РФ, Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ "О противодействии коррупции", Закона Самарской области от 10.03.2009 № 23-ГД «О противодействии коррупции в Самарской области», "Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции", утвержденных Минтруд России от 08.11.2013г., и с учетом принятой в Школе антикоррупционной политики.

1.2. Настоящее Положение является внутренним локальным нормативным актом Школы, устанавливающим порядок, правила и процедуры, а также общие принципы и требования, перечень основных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.3. Положение разработано с целью обеспечения комфортной образовательной деятельности в Школе, обеспечения защиты прав и законных интересов как работников Школы, так и обучающихся и их родителей (законных представителей), предупреждения и профилактики коррупционных правонарушений в Школе.

1.4. Принимая настоящее Положение, Школа ставит перед собой задачи: своевременного выявления и разрешения конфликта интересов в деятельности работников Школы как одного из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений; ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на выполняемые ими трудовые функции; минимизация рисков возникновения конфликта интересов.

1.5. Под *конфликтом интересов* для целей настоящего Положения понимается ситуация, при которой у работника Школы 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 Школы профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами Школы, обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся. Сущность конфликта интересов заключается в противоречии между личным интересом и профессиональной обязанностью работника. Применительно к работнику Школы речь идет о ситуациях, когда при осуществлении своей трудовой деятельности работник Школы сталкивается с возможностью получения какой-либо материальной или нематериальной выгоды, получение которой, однако, требует невыполнения или ненадлежащего выполнения его профессиональных обязанностей;

1.6. Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается такая заинтересованность работника, которая связана с возможностью получения работником при исполнении им должностных обязанностей каких-либо доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.7. Настоящее Положение действует на всей территории Школы в течение всего периода деятельности Школы и на всех этапах ее функционирования.

1.8. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от занимаемой должности и выполняемой трудовой функции, а также на всех участников образовательных отношений.

1.9. Настоящее Положение также распространяется на любых третьих лиц, вступающих в гражданско-правовые отношения со Школой.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

2.1. Деятельность по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов в Школе основывается на следующих принципах:

- Законности и соблюдения основных прав и свобод человека и гражданина. Выявление и урегулирование конфликта интересов, принимаемые меры разрешения конфликта интересов не должны нарушать требований законодательства Российской Федерации, не должны нарушать права и свободы человека и гражданина, умалять человеческое достоинство;
- Обязательности раскрытия всеми работниками Школы и лицами, вступающими в гражданско-правовые отношения со Школой независимо от занимаемой должности, выполняемой работы, сведений о каждом возникшем 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. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения получаемой информации о конфликте интересов и урегулирования конфликта интересов;
- Соблюдение баланса интересов Школы и сторон конфликта интересов при урегулировании конфликта интересов;
- Защита работника и иных лиц от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником или иным лицом и урегулирован (предотвращен) Школой.

3. Лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

3.1. Прием, регистрацию и учет сообщений о возможности возникновения либо возникшем у работника Школы конфликте интересов, а также выявление конфликта интересов, осуществляет должностное лицо Школы, назначенное приказом директора Школы, ответственным за непосредственное выполнение мероприятий по профилактике и противодействию коррупции в Школе (далее – лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики).

3.2. Лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики в Школе, обязано проводить регулярный анализ и мониторинг возможности возникновения либо возникновения конфликта интересов работников Школы и незамедлительно сообщать о каждой, ставшей ему известной ситуации конфликта интересов директору Школы.

3.3. Рассмотрение сведений о конфликте интересов осуществляет специальная Комиссия:

- по вопросам наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника – Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- по вопросам наличия или отсутствия конфликта интересов иных работников Школы – Комиссия по предупреждению и противодействию коррупции.

3.4. Педагогический работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе самостоятельно лично обратиться непосредственно в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а иной работник Школы - в комиссию по предупреждению и противодействию коррупции, для разрешения вопроса о наличии или отсутствии конфликта интересов.

3.5. Обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся Школы в целях защиты своих прав также вправе самостоятельно или через своих представителей обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений по вопросам о наличии или об отсутствии

конфликта интересов педагогического работника, а также в комиссию по предупреждению и противодействию коррупции по вопросам конфликта интересов иного работника Школы.

4. Общие обязанности работников Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. В целях предупреждения и урегулирования конфликта интересов работники Школы обязаны:

4.1.1. При выполнении своих должностных (служебных) обязанностей строго соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Школы, локальных нормативных актов Школы.

4.1.2. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме выполнение своих должностных (служебных) обязанностей, уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

4.1.3. Каждый из работников Школы, в том числе педагогических работников, должен избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут расцениваться как конфликт интересов.

4.1.4. Педагогический работник Школы, осуществляющей образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Школы, если это приводит к конфликту интересов данного педагогического работника.

4.1.5. При принятии профессиональных решений и выполнении своих должностных (служебных) обязанностей работники должны прежде всего руководствоваться интересами Школы и интересами образовательной деятельности в Школе в соответствии с законодательством Российской Федерации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, или каких-либо иных третьих лиц вопреки интересам Школы и своих должностных (служебных) обязанностей.

4.1.6. При возникновении ситуации или обстоятельств, или появления возможности возникновения ситуации, которые расцениваются как конфликт интересов или могут

привести к конфликту интересов, работники обязаны незамедлительно сообщать в установленном настоящим Положении порядке сведения о таком возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики в Школе и/или директору Школы и отказаться от совершения действий, вызывающих складывающуюся ситуацию, или приостановить такие действия до принятия решения уполномоченными лицами о наличии или отсутствии конфликта интересов и его разрешения.

4.1.7. Работники при регулировании конфликта интересов обязаны оказывать содействие ответственным лицам в его разрешении.

5. Порядок раскрытия и разрешения конфликта интересов.

5.1. В деятельности, по предупреждению и выявлению конфликта интересов участвуют все работники Школы. Каждый работник Школы, которому стало известно о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов, незамедлительно обязан сообщить об этом Директору Школы и/или лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики в Школе.

5.2. Раскрытие информации о конфликте интересов может осуществляться:

- при приеме работника на работу;
- при переводе работника на новую должность или назначения работника на новую должность;
- разовое раскрытие информации по мере возникновения конфликта интересов в процессе выполнения работниками своих должностных (служебных) обязанностей.

5.3. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией этой информации в письменном виде.

5.4. Срок принятия решения по поступившей информации о конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней со дня поступления такой информации уполномоченному на ее рассмотрение лицу (Комиссии).

5.5. Любая поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно и всесторонне проверена с целью оценки серьезности возникающих для

Школы рисков и оценки действительного наличия в представленной ситуации конфликта интересов.

5.6. По результатам рассмотрения полученной информации о конфликте интересов Комиссия может принять одно из следующих решений:

- Ситуация, сведения о которой представлены, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования (конфликт интересов отсутствует);
- Ситуация, сведения о которой представлены, является конфликтом интересов (имеет место конфликт интересов) и нуждается в специальных способах урегулирования.

5.7. В случае если проверка подтвердит наличие конфликта интересов, для его разрешения могут использоваться различные способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 (должностных) обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных (должностных) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами;
- 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.

Указанный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, являющегося стороной конфликта интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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 для разрешения конфликта интересов.

5.8. Решение Комиссии по поступившей к ней информации о конфликте интересов оформляется протоколом и доводится до сведения директора Школы не позднее дня, следующего за днем принятия решения. Решения Комиссии носят обязательный характер и подлежат исполнению в сроки, предусмотренные этим решением. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он имеет место, принимает директор Школы.

5.9. Решение директора и комиссии по спору о конфликте интересов может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения.

6.1. Каждый работник Школы, педагогический работник несет ответственность за соблюдение требований по выявлению и разрешению конфликта интересов, установленных настоящим Положением.

6.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, в зависимости от обстоятельств допущенного нарушения, характера совершенного правонарушения, степени его общественной опасности и последствий нарушения могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Школы или по инициативе правоохранительных и надзорных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

6.3. В случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе Школы, если указанные действия работника дают основание для утраты доверия к работнику со стороны Школы (п.7.1. ч.1 ст. 81 ТК РФ). Расторжение трудового договора осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Принято с учетом мнения Управляющего совета Учреждения

Протокол от 25.08.20 № 1

Принято с учетом мнения работников Учреждения

Протокол от 24.08.20 № 1