

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Нижне-Нойберская средняя школа №1 имени Кори Ломовича Тепсуева»

(МБОУ «Нижне-Нойберская СШ1 имени К.Л.Тепсуева»)

СОГЛАСОВАНО

на педагогическом совете
протокол от _____20__ № __

УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ «Нижне-Нойберская
СШ1 имени К.Л.Тепсуева»
Асаева Ж.А. _____

Положение

о конфликте интересов работников МБОУ «Нижне-Нойберская СШ1 имени К.Л.Тепсуева»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников **МБОУ «Нижне-Нойберская СШ1 имени К.Л.Тепсуева»** (далее – организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников друг с другом, а также с участниками образовательных отношений, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

1.3. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на выполняемые ими обязанности, принимаемые деловые решения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и его работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников

2.1. В организации приказом директора создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

2.2. В состав Комиссии входят работники организации, председателем Комиссии является заместитель по воспитательной работе.

2.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.

2.4. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

2.5. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений **МБОУ «Нижне-Нойберская СШ1 имени К.Л.Тепсуева»**.

3. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации

4.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заместителя по воспитательной части уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей (приложение № 1 к Положению), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Направленное в соответствии с пунктом

4.1 уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение _____2___ дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности (приложение № 2 к Положению).

4.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения, такая сделка может быть признана судом недействительной.

5. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения

5.1. Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

5.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

5.2.1. Директор или работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, в случае, если одной из кандидатур на вакантную должность в организации является родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность директора организации или указанного работника организации.

5.2.2. Работник организации, ответственный за закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в выборе из ограниченного числа поставщиков контрагента – индивидуального предпринимателя, являющимся его родственником, иным близким лицом, или организации, в которой руководителем, или заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

5.2.3. Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с организацией. Например, в случае если такой работник, его родственник или иное лицо получает значительную скидку на товары, работы, услуги контрагента, являющимся поставщиком товаров, работ и услуг организации.

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

5.2.5. Педагогический работник осуществляет частное репетиторство с обучающимся класса, в котором является классным руководителем, на территории организации. Такой конфликт интересов рассматривается на заседании Комиссии по урегулированию споров в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

5.3. Способы урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

- ограничение доступа работника к информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с ТК;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по основаниям, установленным ТК;
- отказ работника от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- установление правил, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- внесение изменений в локальные нормативные акты организации, связанные с порядком оказания платных образовательных услуг, в том числе касающиеся запрета на частное репетиторство на территории организации;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

5.4. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Порядок работы Комиссии по противодействию коррупции при получении сообщения о коррупционном поведении

6.1. Заседания Комиссии проводятся по инициативе председателя Комиссии, по требованию членов Комиссии и директора школы.

6.2. Требование о проведении заседания Комиссии направляется председателю Комиссии (в копии – секретарю Комиссии) и должно содержать формулировку вопроса, обоснование необходимости его рассмотрения на заседании, а также дополнительные материалы при наличии.

6.3. Заседания Комиссии проводятся не позднее 10 (десяти) рабочих дней с момента получения информации о коррупционном проявлении со стороны работника школы ситуации конфликта интересов.

6.4. Заседания Комиссии проводит председатель Комиссии, а при его отсутствии - заместитель председателя Комиссии. Заседания Комиссии могут проводиться в закрытом режиме. Заседание комиссии считается правомочным (имеющим кворум), если в нем участвует более половины от общего числа ее членов.

6.5. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса повестки дня заседания, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае этот член Комиссии не принимает участия в рассмотрении вопроса.

6.6. Информация в отношении коррупции рассматривается Комиссией, если она представлена в письменном виде и содержит сведения, свидетельствующие о коррупционном проявлении со стороны работника школы, состав и содержание которых достаточны для проведения проверки.

6.7. Информация в отношении конфликта интересов рассматривается Комиссией, как правило, в присутствии работника школы, сообщившего о личной заинтересованности. О намерении лично присутствовать на заседании Комиссии работник указывает в уведомлении. Заседание Комиссии может проводиться в отсутствие работника в случае:

- если в уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;

- если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии.

6.8. В ходе проверки информации о конфликте интересов Комиссия вправе использовать специализированные программные продукты, позволяющие получать актуальную общедоступную информацию о физических и юридических лицах, их связях и аффилированности и проводить следующие мероприятия:

6.8.1. Сбор и анализ следующих сведений (включая, но не ограничиваясь):

- информация о месте работы лиц, с которым связана личная заинтересованность работника;

- сведения о выполнении работником иной оплачиваемой работы;

- сведения об организациях, учредителями, участниками, руководителями или работниками которых является работник и (или) лица, с которыми связана его личная заинтересованность;

- информация о владении работником и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, ценными бумагами юридических лиц;

- информация о наличии у работника и (или) лиц, с которым

- связана его личная заинтересованность, долей в уставных капиталах организаций;

- сведения об организациях и лицах, от которых работник и

- (или) лица, с которыми связана его личная заинтересованность, получали доход или какие-либо выгоды (преимущества).

6.8.2. Проведение с работником беседы по вопросам:

- об обстоятельствах, при которых возникла возможность конфликта интересов;

- о взаимодействии работника с иными лицами, участвующими в ситуации возможного конфликта интересов, в том числе о должностных обязанностях (полномочиях) работника и иных лиц;

- о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, а также причинах неприятия (принятия не в полном объеме) таких мер.

В ходе беседы Комиссия вправе предложить работнику представить имеющуюся у него информацию (материалы, письма, документы и пр.), касающуюся рассматриваемой ситуации конфликта интересов.

6.8.3. Направление запросов в государственные (муниципальные) органы и организации.

При необходимости проведения оперативно-розыскных мероприятий -

направление запроса в федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление такой деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности».

6.9. Информация, полученная членами Комиссии в ходе работы, может быть использована только в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Члены Комиссии и лица, участвующие в заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

7. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.2. В соответствии со статьей 192 ТК к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, информации ограниченного распространения и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (пп. в) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК);
- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК);
- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Заинтересованное лицо несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, ответственность перед организацией является солидарной.

**Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов
МБОУ «Нижне-Нойберская СШ1 имени К.Л.Тепсуева»**

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности

при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит

или может привести к конфликту интересов

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых 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 _____

**Приложение № 2 к Положению о конфликте интересов
МБОУ «Нижне-Нойберская СШ1 имени К.Л.Тепсуева»**

**Журнал
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности**

№	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О., должность лица, представивш его уведомление	Краткое содержание заинтересованн ости лица	ФИО, должност ь лица, принявше го уведомлен ие	Подпись лица,принявш его уведомление	Отметка о передаче материалов Комиссии по урегулирован ию конфликта интересов работников
1.						
2.						
3.						