

	 <p style="text-align: right;"><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Директор МАОУ СОШ № 2          И.А. Давыдова          Приказ № 318          «29» декабря 2022 г.</p>
--	---

## **Положение**

### **о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 2**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 (далее Положение) устанавливает порядок предотвращения, выявления и урегулирования конфликтов интересов работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 (далее- учреждение)

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273 - ФЗ "О противодействии коррупции;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ " Об образования в Российской Федерации»;
- Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в редакции публикации на сайте <http://www.rosmintrud.ru> по состоянию на 16.04.2014года;

#### **2. Цели и задачи**

2.1. Целями настоящего Положения являются:

- предотвращение конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения;
- своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения;
- координирование взаимодействия педагогических работников учреждения с другими участниками образовательных отношений.

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

#### **3. Термины и определения**

3.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие

между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

**3.2. Личная заинтересованность работника (представителя учреждения)** – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**3.3. 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 педагогическими работниками профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (пункт 33 статьи Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

**3.4. «Родственники и члены семьи** - родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры; усыновители, усыновленные; двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники; супруги (муж, жена); братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.»

#### **4. Круг лиц, попадающих под действие положения**

4.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

#### **5. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации**

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

6.2. Устанавливаются следующие виды 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;

6.3. 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.

6.4. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию проявлениям коррупции.

6.5. Рабочая группа в комиссию утверждается приказом директора по образовательному учреждению.

6.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов

6.8. В итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.9. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

6.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

### **7. Условия (ситуации) конфликта интересов работников учреждения**

7.1. Учреждение выделяет следующие условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения:

7.1.1. Работник учреждения в ходе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, с которыми связана его

Личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

- отстранения работника от принятия решений, которые являются предметом конфликта интересов.

7.1.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, например, 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 изменения круга его должностных обязанностей.

7.1.3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в учреждении, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом, например, работник учреждения, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков и заинтересованным лицом одного из потенциальных поставщиков является родственник работника учреждения.

Возможны способы урегулирования:

- отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

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

Возможны способы урегулирования:

- отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7.1.5. Возможны способы урегулирования:

- получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом, например, работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком учреждения

Возможны способы урегулирования:

- рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов

; - изменение трудовых обязанностей работника.

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

Возможны способы урегулирования:

- рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- установление правил поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков.

7.1.7. Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможны способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7.1.8 Работник учреждения 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.

Возможны способы урегулирования:

- установление правил поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей или известной в связи с выполнением трудовых отношений.

7.2. Иные ситуации рассматриваются и их возможные способы урегулирования определяются учреждением по мере их возникновения.

## **8. Условия (ситуации) конфликтов интересов педагогических работников учреждения**

8.1. В учреждении выделяют следующие условия (ситуации) при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

8.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересам педагогического работника относятся следующие:

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от обучающихся родителей (законных представителей) обучающихся;
- сбор денежных средств на нужды педагогического работника, группы, класса, мастерской, комнаты, учреждения;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников учреждения.

8.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- педагогический работник оказывает платные образовательные услуги обучающимся учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

8.4. В целях предотвращения конфликта интересов педагогические работники учреждения обязаны неукоснительно соблюдать требования Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения.

## **9. Ограничения, налагаемые на педагогических работников.**

9.1. В целях предотвращения возникновения условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие ограничения:

- запрет на оказание платных услуг обучающимся учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Педагогическим советом учреждения.

9.2. Педагогические работники обязаны соблюдать предусмотренные пунктом 10.1 настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения.

## **10. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

10.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

## **11. Соблюдение Положения и ответственность**

11.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех работников учреждения, независимо от занимаемой должности (выполняемой работы).

11.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работников к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

11.3. В соответствии с пунктом 7.1, статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

11.4. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско - правового и административного, или уголовного преследования.