

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Никольская основная общеобразовательная школа №9»

ПРИНЯТО
общим собранием работников

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к приказу № 17
от 17.01.2019 г.

МБОУ «Никольская ООШ№9»
(протокол №1 от 14.01.2019 г.)

Положение о конфликте интересов

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение применяется в рамках осуществления МБОУ «Никольская основная общеобразовательная школа» (далее ОУ) деятельности по предупреждению коррупции, в том числе с учетом особенностей, установленных Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (с изменениями), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), и распространяет свое действие на всех работников ОУ, в том числе, осуществляющих оказание услуг по договорам гражданско-правового характера.
- 1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении.
 - 1.2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное надлежащее исполнение работником должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, состоящих в гражданско-правовых отношениях с ОУ, либо между работниками ОУ.
 - 1.2.2. 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.
 - 1.2.3. Личная заинтересованность – возможность работником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в виде

денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя 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 работник состоит в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

- 1.3. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник ОУ позволяет частному либо иному интересу, действию извне или внутри, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени ОУ, конкурировать против ОУ по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым ОУ сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации ОУ.

2. Цели и задачи урегулирования конфликта интересов в ОУ

- 2.1. Целью урегулирования конфликта интересов в ОУ является профилактика и предупреждение конфликта интересов работников ОУ, при котором у работника ОУ 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 ДОУ профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами третьих лиц.
- 2.2. Задачами урегулирования конфликта интересов в ОУ является минимизация или устранение последствий личной заинтересованности работников ОУ при осуществлении возложенных на них должностных обязанностей.

3. Принципы управления конфликтом интересов в ОУ

- 3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- 3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- 3.4. Соблюдение баланса интересов ОУ и работника при урегулировании конфликта интересов.

3.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ОУ.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования

4.1. В ОУ устанавливаются 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. Регистрация поступившей информации о конфликте интересов осуществляется делопроизводителем ОУ в соответствующем журнале.

4.3. После регистрации информации о конфликте интересов указанная информация не позднее двух рабочих дней направляется руководителем ОУ в комиссию по предупреждению коррупции в ОУ, состав которой утверждается приказом директора ОУ (далее – Комиссия).

4.4. По результатам рассмотрения информации о конфликте интересов Комиссией принимается одно из следующих решений:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место, и в этом случае Комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - а) рекомендовать руководителю ОУ ограничить доступ работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - б) рекомендовать работнику добровольный отказ от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - в) рекомендовать руководителю ОУ пересмотреть и изменить должностные обязанности работника;
 - г) рекомендовать работнику отказаться от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;
 - д) рекомендовать работнику уволиться из ОУ по собственной инициативе;
 - е) рекомендовать руководителю ОУ уволить работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

ж) рекомендовать руководителю ОУ исключить обучение педагогическим работником отдельных обучающихся ОУ.

4.5. В случае установления конфликта интересов работника, являющегося членом Комиссии, последний не участвует в рассмотрении информации о конфликте интересов.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники ОУ обязаны:

- при принятии решений по вопросам при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОУ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных близких лиц;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ОУ, своевременное выявление конфликта интересов, а также за 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 решения; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

6.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов, является делопроизводитель ОУ.

6.2. За рассмотрение поступивших сведений о конфликте интересов отвечает Комиссия в лице ее председателя (лица, исполняющего обязанности председателя Комиссии).

7. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения

За несоблюдение настоящего Положения работники ОУ могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.