



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КОСТРОМЫ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 10»

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Костромы
«Средняя общеобразовательная школа № 10»

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Костромы «Средняя общеобразовательная школа № 10» (далее – Положение, Учреждение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Закона Костромской области от 10.03.2009 № 450-4-ЗКО «О противодействии коррупции в Костромской области», иных нормативно правовых актах Российской Федерации, Костромской области, муниципальных правовых актов города Костромы.

1.2. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, а также законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации Учреждения, работником которой он является.

Под **личной заинтересованностью** понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником учреждения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, детьми, родителями супругов и супругами детей) гражданами или организациями с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.3. Положение разработано и утверждено с целью предотвращения (урегулирования) конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.5. Положение о конфликте интересов – внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работника учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

II. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

2.2. 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 случая конфликта интересов;
- 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 (предотвращён) в учреждении.

III. Ситуации возникновения конфликта интересов

Конфликт интереса может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам учреждения, или когда посторонняя по отношению к учреждению деятельность занимает рабочее время сотрудника.

Например:

3.1. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальные и нематериальные выгоды лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решений, которое является предметом конфликта интересов.

3.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: отклонение работника от принятия решений, которые являются предметом конфликта интересов; перевод работника или подчинённого на иную должность, или изменение круга его должностных обязанностей.

3.3. Работник учреждения получает подарки или иные материальные блага, услуги от сторонней организации, имеющей деловые отношения с учреждением, в котором трудоустроен работник. Способы урегулирования: рекомендовать работнику отказаться от

предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решений, которые являются предметом конфликта интересов, изменение трудовых обязанностей.

3.4. Работник учреждения получает дорогостоящие подарки от своего подчинённого или иного лица, с которым связана личная заинтересованность. Способы урегулирования: рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю, перевод работника на иную должность, изменение должностных обязанностей.

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

3.6. Приведённый перечень конфликтных ситуаций не является исчерпывающим.

3.7. Для предотвращения конфликта интересов работникам необходимо следовать настоящему Положению и иным правовым актам организации в сфере противодействия коррупции.

IV. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов.

4.1. При приёме на работу, изменений обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации информацию о потенциальном конфликте работник обязан сообщить руководству учреждения, работодателю.

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов учреждение:

- обеспечивает при приёме на работу, а так же ежегодно знакомит работника с настоящим Положением и иными правовыми актам учреждения в сфере предотвращения и выявления конфликта интересов;

- обеспечивает сохранность персональных данных;

- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренным трудовым законодательством РФ за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов учреждения в сфере предотвращения конфликтов интересов;

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник учреждения обязан:

- сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нём становится известно;

- принять меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов по согласованию с руководителем учреждения.

4.4. В случае. Когда проводимые учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебные расследования указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. Руководитель учреждения в течение трёх рабочих дней со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов. Форма уведомления приведена в Приложении.

4.6. В целях предотвращения конфликта интересов работники обязаны:

- воздерживаться от совершения и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим положением и иными правовыми актами в сфере противодействия коррупции, действующими в учреждении.
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц учреждения, информацию о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- сообщать руководителю учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению ими трудовых обязанностей;
- соблюдать режим защиты информации;
- при выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми может быть связана их личная заинтересованность;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать реальный или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. Процедура раскрытия конфликта интересов

5.1. Виды раскрытия конфликта интересов в учреждении:

- раскрытие сведений при приёме на работу;
- раскрытие сведений при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Возможно первое фиксирование в устной форме с последующим фиксированием в письменном виде.

5.3. Должностным лицом, осуществляющим приём сведений о конфликте интересов, является лицо, ответственное за разработку в учреждении мер по противодействию коррупции.

Рассмотрение ситуации проводится коллегиально. Обязательно при рассмотрении присутствуют: руководитель учреждения, его заместитель, лицо, ответственное за разработку антикоррупционных мероприятий, работник и непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, сотрудник отдела кадров, председатель профсоюзного комитета. В каждом конкретном случае руководитель может привлекать и иных лиц.

5.4. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликтов интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьёзности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования интересов.

5.5. 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.

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

- незамедлительное уведомление руководителя учреждения о выявленных фактах конфликта интересов и результатов служебных проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение соблюдения настоящего Положения и предотвращения конфликта интересов.

VIII. Меры ответственности

8.1. Работник, не принявший меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов, несёт юридическую ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

Рассмотрено и принято педагогическим советом школы от « ____ » ____ 201 ____ года
Протокол № _____

6.1.3. проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения.

6.2. Для рассмотрения сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами; предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении создается Комиссия по противодействию коррупции.

VII. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

7. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем) которой он является.

7.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении (наименование должности). Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов для принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется Комиссией по противодействию коррупции Учреждения.

7.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

7.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

7.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

7.2.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.3. 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. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

7.4. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

7.5. 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;

7.6. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

7.7. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

7.8. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

7.9. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.10. 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.

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

7.12. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

7.14. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.15. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VIII. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

8. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение может распространяться и на других физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также могут быть закреплены в договорах, заключаемых учреждением с контрагентами.

8.1. В Учреждении устанавливаются следующие обязанности работников по предупреждению и противодействию коррупции:

8.1.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

8.1.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

8.1.3. незамедлительно информировать непосредственного руководителя, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

8.1.4. незамедлительно информировать непосредственного руководителя, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, руководство Предприятия о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;