

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 92
г. Могоча Забайкальского края
673732, Забайкальский край, Могочинский район, г. Могоча, ул. Первомайская, д. 6;
телефон: 8-30-241-2-31-38; e-mail: school-92@inbox.ru



ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в
МОУ СОШ № 92 г. Могоча Забайкальского края

1. Общие положения

1.1 Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МОУ СОШ № 92 г. Могоча Забайкальского края (далее – образовательная организация) и возможных негативных последствий конфликта интересов для образовательной организации.

Настоящее Положение — внутренний локальный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников образовательной организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Действие настоящего положения распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе внешних совместителей.

1.3. Основные термины и понятия:

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

1.3.2. Личная заинтересованность - 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 образовательной организации, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми 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.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в образовательной организации.

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

2.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников образовательной организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов образовательной организации положены следующие принципы:

2.3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.3.4. Соблюдение баланса интересов образовательной организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

3. Ситуации возникновения конфликта интересов

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

3.2. Примерные ситуации возникновения конфликта интересов и возможные способы урегулирования:

а) Работник образовательной организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

б) Работник образовательной организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

в) Работник образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с образовательной организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом. Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

г) Работник образовательной организации принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

д) Работник образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с образовательной организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

е) Работник образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с образовательной организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

ж) Работник образовательной организации принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений образовательной организации с организацией, которая имеет перед

работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

з) Работник образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с образовательной организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

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

Рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

к) Работник образовательной организации уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений образовательной организации с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

л) Работник образовательной организации 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.

Установление норм и правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

3.3. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов и способов его урегулирования не является исчерпывающим.

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

4. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов

4.1. При приеме на работу, изменении должностных обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству образовательной организации (работодателю).

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов образовательная организация:

4.2.1. обеспечивает при приеме на работу, а также ежегодно знакомит каждого работника с настоящим Положением и иными правовыми актами учреждения в сфере предотвращения (урегулирования) конфликта интересов и противодействия коррупции;

4.22. обеспечивает сохранность персональных данных работника;

4.23. привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов учреждения в сфере предотвращения (урегулирования) конфликта интересов.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник образовательной организации обязан:

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

4.3.2. принять меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов по согласованию с руководителем образовательной организации.

4.4. В случае, когда проводимые образовательной организацией контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель образовательной организации принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. Руководитель образовательной организации в течение трёх рабочих дней со дня поступления информации 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 к настоящему Положению. Порядок работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников образовательной организации и урегулированию конфликта интересов утверждается локальным правовым актом образовательной организации.

4.6. В целях предотвращения конфликта интересов работники образовательной организации обязаны:

4.6.1. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

4.6.2. соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными правовыми актами в сфере противодействия коррупции, действующими в образовательной организации;

4.6.3. незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц образовательной организации информацию о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

4.6.4. сообщать руководителю образовательной организации о возникновении обстоятельств, препятствующих надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению ими трудовых обязанностей;

4.6.5. соблюдать режим защиты информации;

4.6.6. при выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательной организации без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми может быть связана личная заинтересованность работника;

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

4.6.8. раскрывать возникший реальный или потенциальный конфликт интересов;

4.6.9. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Виды и процедура раскрытия конфликта интересов

- 5.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
 - 5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - 5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - 5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 5.2. 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.
- 5.3. Должностным лицом, осуществляющим прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за разработку в образовательной организации мер по противодействию коррупции.
- 5.4. Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов, является Комиссия по противодействию коррупции (далее - Комиссия). Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В обсуждении могут принимать участие следующие лица: 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 образовательной организации может привлечь к обсуждению иных лиц.
- 5.5. Образовательная организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 5.6. В итоге этой работы Комиссия 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.
- 5.7. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - 5.7.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 5.7.2. добровольный отказ работника образовательной организации 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;
 - 5.7.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - 5.7.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - 5.7.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
 - 5.7.6. прекращение трудовых отношений между образовательной организацией и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.
- 5.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности образовательной

организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.9. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательной организации.

6. Конфиденциальная информация и ее защита

6.1. В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации образовательная организация:

6.1.1. определяет перечень информации, относящейся к конфиденциальной информации, персональным данным работника;

6.1.2. устанавливает различные уровни доступа должностных лиц к конфиденциальной информации, персональным данным работников;

6.1.3. устанавливает правила использования конфиденциальной информации, персональных данных;

6.1.4. обеспечивает наличие письменного обязательства работников о неразглашении персональных данных и конфиденциальной информации;

6.1.5. ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения образовательной организации (его структурных подразделений), предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относимую к конфиденциальной;

6.1.6. обеспечивает сохранность документов, содержащих персональные данные, конфиденциальную информацию.

7. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных Положением

7.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в образовательной организации работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за разработку мероприятий по предотвращению коррупции и специально создаваемую в образовательной организации комиссию.

7.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

7.2.1. отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;

7.2.2. право требовать предоставления работниками образовательной организации объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

7.2.3. осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками образовательной организации условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;

7.2.4. соблюдение конфиденциальности полученной информации;

7.2.5. незамедлительное уведомление руководителя образовательной организации о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных проверок;

7.2.6. иные действия, направленные на обеспечение соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

8. Обязанности и ответственность работника

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

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

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

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

8.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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