

Локальный нормативный акт
Регистрационный № 117

Приложение
к приказу №85 от 02.09.2019г.

Согласовано
Педагогическим советом школы
от 27.08.2020, протокол №1



ПОЛОЖЕНИЕ

О конфликте интересов
в муниципальном бюджетном образовательном учреждении -
средней общеобразовательной школе № 5 им. К.А. Ардашева
г. Моздока РСО - Алания

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБОУ СОШ №5 (далее - МБОУ СОШ №5) на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер предупреждению и противодействию коррупции (утв. Минтрудом России 08.11.2013, далее — «Методические рекомендации»).

1.2. Положение разработано в целях выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ СОШ №5 в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а также у иных лиц, предусмотренных Положением.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБОУ СОШ №5 и распространяет свое действие на всех работников МБОУ СОШ №5 независимо от занимаемой должности, а также на иных лиц, указанных в настоящем Положении.

2. Понятие конфликта интересов. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. Под конфликтом интересов в общем случае понимается *ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя МБОУ СОШ №5) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя МБОУ СОШ №5) и правами и законными интересами МБОУ СОШ №5, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБОУ СОШ №5, работником (представителем организации) которой он является* (п. 2 раздела I Методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации).

2.2. Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов приведен в Приложении № 4 к Методическим рекомендациям Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

2.3. Основными принципами управления конфликтом в МБОУ СОШ №5 являются:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБОУ СОШ №5 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МБОУ СОШ №5 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) МБОУ СОШ №5м.

2.4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБОУ СОШ №5- 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.

3. Конфликт интересов педагогических работников

3.1. Под конфликтом интересов педагогического работника в соответствии с п. 33 статьи 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» понимается *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.*

3.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов педагогического работника могут являться, в частности, ситуации, когда педагогический работник:

- ведет уроки и оказывает платные образовательные услуги для одних и тех же обучающихся;
- «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает в рамках трудовых обязанностей;
- осуществляет репетиторство в рабочее время (время урока, внеклассного мероприятия и т. д.);
- получает подарки и услуги от обучающихся, их родителей (законных представителей) или иных лиц в связи с его трудовой деятельностью;
- участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников; - собирает денежные средства на нужды класса, МБОУ СОШ №5;
- участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- получает предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- использует возможности, связи родителей (законных представителей) обучающихся.

3.3. Согласно ч.2 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», педагогический работник МБОУ СОШ №5, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в МБОУ СОШ №5, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.4. Родители (законные представители) обучающихся вправе обращаться директору по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника.

4. Конфликт интересов заинтересованных лиц

4.1. Лицами, заинтересованными в совершении МБОУ СОШ №5м тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица) в соответствии со ст. 27 Федерального закона «О некоммерческих организациях» являются: директор (заместитель директора) МБОУ СОШ №5, а также лицо, входящее в состав органов управления МБОУ СОШ №5 или органов надзора за его деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для МБОУ СОШ №5, крупными потребителями товаров (услуг), производимых МБОУ СОШ №5м, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано МБОУ СОШ №5, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом МБОУ СОШ №5.

4.2. Заинтересованность в совершении МБОУ СОШ №5м тех или иных действий, в том

числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и МБОУ СОШ №5.

4.3. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы МБОУ СОШ №5 прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности МБОУ СОШ №5 или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом МБОУ СОШ №5.

4.4. В случае, если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть МБОУ СОШ №5, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и МБОУ СОШ №5 в отношении существующей или предполагаемой сделки оно обязано сообщить о своей заинтересованности Учредителю МБОУ СОШ №5 до момента принятия решения о заключении сделки.

4.5. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований Федерального закона «О некоммерческих организациях» и настоящего Устава, может быть признана судом недействительной.

4.6. Заинтересованное лицо несет перед МБОУ СОШ №5 ответственность в размере убытков, причиненных им этому МБОУ СОШ №5. Если убытки причинены МБОУ СОШ №5 несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед МБОУ СОШ №5 является солидарной.

5. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

5.1. Если иное не установлено настоящим Положением, в МБОУ СОШ №5 применяется общий порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, установленный настоящим разделом.

5.2. Работник, в ходе исполнения трудовых обязанностей выявивший возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, обязан сообщить об этом директору МБОУ СОШ №5 или его заместителю, курирующему соответствующее направление работы МБОУ СОШ №5. Сообщение производится в виде письменного заявления с изложением сути возникшего (реального) или потенциального конфликта интересов.

5.3. Сообщение о конфликте интересов производится до совершения работником действий, вступающих в противоречие с интересами МБОУ СОШ №5. Тем не менее в случае, если работник сделает такое заявление после совершения таких действий с целью устранения (уменьшения) последствий конфликта интересов, такое заявление будет учтено в качестве обстоятельства, которое может устранить (смягчить) ответственность работника.

5.4. Урегулирование реального или потенциального конфликта интересов проводится директором МБОУ СОШ №5 (соответствующим заместителем директора), который вправе дать работнику разъяснения о необходимости воздержаться от совершения определенных действий либо разрешение на их совершение (в случае установления отсутствия конфликта интересов).

5.5. Рассмотрения сообщения работника производится в его присутствии. Приглашение других работников (иных лиц) производится лицом, рассматривающим сообщение, только в случае наличия серьезной необходимости.

5.6. Соответствующие заявления работника и разъяснения директора (заместителя директора) МБОУ СОШ №5, за исключением случаев, когда разъяснения оформляются в виде приказа по МБОУ СОШ №5, в личное дело работника не подшиваются, другим работникам и иным лицам (кроме случаев нарушения работником законодательства РФ либо случаев, предусмотренных законом) не сообщаются (принцип конфиденциальности). Соответствующие разъяснения (кроме приказов) передаются работнику лично. Принцип конфиденциальности не соблюдается в случае применения к работнику мер

ответственности.

5.7. По итогам рассмотрения ситуации директор МБОУ СОШ №5 (его заместитель) вправе принять, в частности, следующие решения (в порядке, предусмотренном в том числе трудовым законодательством) об урегулировании конфликта:

- о непризнании ситуации конфликтом интересов;
- об ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- об постоянном или временном отстранении работника от выполнения определенных обязанностей;
- о пересмотре и изменении функциональных обязанностей работника;
- о переводе работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- о наложении на работника дисциплинарного взыскания;
- об инициировании применения к работнику иных мер ответственности, установленных законодательством.

5.8. 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 МБОУ СОШ №5 (пункт 4 раздела IV Методических рекомендаций).

6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего положения

6.1. В случае несоблюдения настоящего Положения к работникам, виновным в совершении действий, противоречащих интересам МБОУ СОШ №5, может быть применена дисциплинарная ответственность.

6.2. Кроме того, в случае выявления признаков совершения работником административного правонарушения или преступления соответствующая информация может быть передана в правоохранительные органы для привлечения работника к административной или уголовной ответственности.