

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МОУ Закобякинская СОШ

1. Цели и задачи Положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов МОУ Закобякинская СОШ (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников МОУ Закобякинская СОШ и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Работники должны соблюдать интересы МОУ Закобякинская СОШ (далее – организации), прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе МОУ Закобякинская СОШ.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего организацию.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководителем организации, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом МОУ Закобякинская СОШ, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры МОУ Закобякинская СОШ, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя МОУ Закобякинская СОШ;
- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации

информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

– исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

– запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

3. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

– исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами организации;

– соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава МОУ Закобьякинская СОШ, локальных нормативных актов МОУ Закобьякинская СОШ, настоящего Положения;

– при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

– уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

– обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;

– исключить возможность вовлечения организации, руководителя организации и работников в осуществление противоправной деятельности;

– обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

– обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

– своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

– соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников МОУ Закобьякинская СОШ;

– предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководителя организации и работников.

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики.

4.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю организации и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.3. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

4.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе работника 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;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнении работника из организации по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.5. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении 1 к Положению.

Типовые ситуации конфликта интересов

Под конфликтом интересов, согласно ст.10 п. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под конфликтом интересов педагогического работника понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение педагогическим работником своих профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, образовательной организации.

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 МОУ Закобякинская СОШ 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 и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Ситуация 1. Работник принимает решение или участвует в принятии решения о приеме на работу в МОУ Закобякинская СОШ следующих лиц (далее – лица, аффилированные с работником):

- своего родственника или лица, находящегося с работником в имущественных, корпоративных и иных близких отношениях (далее – связанное лицо);
- лица, которое оказывает работнику платные или безвозмездные услуги;
- лица, перед которым работник имеет финансовые обязательства или которое имеет финансовые обязательства перед работником.

Ситуация 2. Аффилированное с работником лицо находится в подчинении работника или в функциональной зависимости от него. В том числе работник:

- принимает или участвует в подготовке и принятии кадровых решений, касающихся его аффилированного лица (решения об оплате труда, о поощрении, о продлении трудового договора, о повышении в должности, о направлении на повышение квалификации, стажировку, о назначении проверки, о применении дисциплинарного взыскания и т.д.);
- определяет или участвует в определении круга обязанностей своего аффилированного лица, дает ему обязательные для исполнения поручения, оценивает или принимает участие в оценке результатов его трудовой деятельности;
- рассматривает жалобы в отношении своего родственника, принимает или участвует в принятии решений относительно таких жалоб.

Ситуация 3. Работник осуществляет педагогическую деятельность и, как следствие,

оценивает или принимает участие в оценке результатов освоения учебного курса (дисциплины) обучающимся МОУ Закобякинская СОШ, который является его родственником или связанным лицом.

Ситуация 4. Работник принимает решения или участвует в подготовке и/или принятии решений о заключении с юридическими лицами договоров, предметом которых является закупка товаров, работ, услуг для нужд МОУ Закобякинская СОШ, сдача в аренду или продажа имущества, принадлежащего МОУ Закобякинская СОШ. При этом работник, его родственник или связанное лицо получает от данного юридического лица доход.

Конфликт интересов может возникнуть и в ситуации, когда договор заключается с физическим лицом, в том числе с индивидуальным предпринимателем, если это лицо каким-либо образом связано с работником.

Наиболее серьезные ситуации конфликта интересов при этом возникают в следующих случаях:

- работник, его родственник единолично руководит или участвует в руководстве юридическим лицом – контрагентом МОУ Закобякинская СОШ.

- юридическое лицо – контрагент МОУ Закобякинская СОШ» подконтрольно работнику, его родственнику;

- договор заключается с физическим лицом (индивидуальным предпринимателем), которое является родственником работника или связанным лицом.

Конфликт интересов имеет место и в случаях, когда исполнитель договора – контрагент МОУ Закобякинская СОШ – привлекает для исполнения договора субподрядчика, с которым связан работник или его родственник.

Также конфликт интересов возникает, если работник осуществляет контроль исполнения договоров, заключенных с юридическими лицами, от которых сам работник или его родственник получает доход.

Ситуация 5. Работник, его родственник участвует в государственных, муниципальных, корпоративных закупках, выступая конкурентом МОУ Закобякинская СОШ, в том числе:

- работник, его родственник в качестве физического лица или индивидуального предпринимателя принимает участие в закупке, другим участником которой является МОУ Закобякинская СОШ;
- юридическое лицо, подконтрольное работнику, его родственнику, или юридическое лицо, в руководстве которым участвует работник, его родственник, принимает участие в закупке, другим участником которой является МОУ Закобякинская СОШ.

Ситуация 6. МОУ Закобякинская СОШ принимает участие в закупке, проводимой государственным органом или организацией, при этом руководителем государственного органа / организации, членом закупочной комиссии или иным лицом, которое может повлиять на результат закупки, является родственник работника из числа руководителей МОУ Закобякинская СОШ или работника МОУ Закобякинская СОШ, который будет принимать участие в исполнении соответствующего контракта.

Ситуация 7. Работник МОУ Закобякинская СОШ использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного аффилированного лица.

Ситуация 8. Работник МОУ Закобякинская СОШ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МОУ Закобякинская СОШ, в отношении которого

работник выполняет контрольные функции. Например, работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

№	Ситуация	Возможные меры урегулирования
1.	Работник принимает решение или участвует в принятии решения о найме на работу своего родственника или связанного лица.	<ul style="list-style-type: none"> • Отстранение работника от принятия данного конкретного решения о найме и: <ul style="list-style-type: none"> - принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем, <u>либо:</u> - принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, на коллегиальной основе.
2.	Аффилированное лицо работника находится в подчинении работника или в функциональной зависимости от него	<ul style="list-style-type: none"> • Изменение подчиненности лица, с которым связан работник; • принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем; • принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, по согласованию с вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем; • принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, на коллегиальной основе (без участия работника в голосовании).
3.	Работник осуществляет педагогическую деятельность и, как следствие, оценивает или принимает участие в оценке результатов освоения учебного курса (дисциплины) обучающимся МОУ Закобякинская СОШ, который является его родственником или связанным лицом.	<ul style="list-style-type: none"> • Ведение учебного курса (дисциплины) другим учителем; • в случае невозможности ведения дисциплины другим учителем, проводить анализ общей успеваемости обучающегося по другим дисциплинам по четвертям (полугодиям) путем сравнения среднего арифметического четвертных (полугодовых) оценок по всем дисциплинам с оценкой, выставленной родственником или связанным лицом.
4.	Работник принимает решения или участвует в принятии решений о заключении с юридическими лицами договоров, предметом которых является закупка товаров, работ, услуг для нужд МОУ Закобякинская СОШ, сдача в аренду или продажа имущества, принадлежащего МОУ Закобякинская СОШ, или	<ul style="list-style-type: none"> • Принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем; • принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, по согласованию с вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем; • принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, на коллегиальной основе (без участия работника в голосовании); • отстранение работника от принятия данного

	контролирует исполнение уже заключенных договоров. При этом работник, его родственник или связанное лицо каким-либо образом связан с юридическим лицом – контрагентом.	конкретного решения о заключении договора; <ul style="list-style-type: none"> отказ от заключения данного договора и выбор другого контрагента.
5.	Работник, его родственник участвует в государственных, муниципальных, корпоративных закупках, выступая конкурентом МОУ Закобякинская СОШ.	<ul style="list-style-type: none"> Отказ работника или (по возможности) его родственника от участия в закупке, в которой участвует МОУ Закобякинская СОШ.
6.	МОУ Закобякинская СОШ принимает участие в закупке, проводимой государственным органом или организацией, при этом руководителем государственного органа/ организации, членом закупочной комиссии или иным лицом, которое может повлиять на результат закупки, является родственник лиц из числа руководства МОУ Закобякинская СОШ или руководитель структурного подразделения МОУ Закобякинская СОШ, работник МОУ Закобякинская СОШ, который будет принимать участие в исполнении соответствующего контракта.	<ul style="list-style-type: none"> Участие в такой закупке допустимо только с разрешения директора МОУ Закобякинская СОШ; в общем случае – отказ от закупки.
7.	Работник МОУ Закобякинская СОШ использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного аффилированного лица.	<ul style="list-style-type: none"> Установление запрета на использование работником в личных целях информации, ставшей ему известной в связи с выполнением трудовых обязанностей в МОУ Закобякинская СОШ.

8	<p>Работник МОУ Закобякинская СОШ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МОУ Закобякинская СОШ, в отношении которого работник выполняет контрольные функции. Например, работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
---	---	--