

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 16 имени Героя Советского Союза Цукановой М.Н»
660004, РОССИЯ, город Красноярск, ул. 26 Бакинских Комиссаров, дом 24а
ОГРН 1022402060218 ИНН/КПП 2462023253/246201001
директор: тел. (391) 264-86-58, секретарь: тел/факс (391) 264-89-38
E-mail: scola16@yandex.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

/Толстова И.Б./

протокол № 12 от 13.10.2021 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СШ № 16

/Жарич Л.А./

приказ № 199 от 13.10.2021 г.



Положение

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБОУ СШ №16

1. Настоящее положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБОУ СШ №16 (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Распоряжения администрации города от 30.09.2021 № 265-р, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации целей и задач МБОУ СШ №16 (далее – Учреждение).

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

3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения 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 Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованность работника Учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

3.1 Обзор типовых ситуаций конфликта интересов:

- работник Учреждения 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. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов;

- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей;

- работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы;

- работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся

результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

- работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника;

- работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника;

- работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения. Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника;

- работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции. Возможные способы урегулирования: 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;

- работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждением с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

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

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

5. Содержание настоящего Положения доводится до сведений всех работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу.

1 Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

6. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте 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 (предотвращен) Учреждением.

2 Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:
- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
 - руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов третьих лиц;
 - избегать ситуации и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
8. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допустить их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

3 Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

9. Работник Учреждения направляет директору уведомление о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения (далее – Уведомление), составленное по форме согласно Приложения № 1 к настоящему Положению, не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда им стало известно о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

10. Указанное в пункте 9 настоящего Положения Уведомление передается должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, и подлежит регистрации в течении двух рабочих дней со дня его поступления.

Уведомление регистрируется в журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения (Приложение № 2 к настоящему Положению).

11. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

12. Уведомления работника Учреждения рассматривается комиссией по соблюдению работниками организаций требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов.

4 Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

13. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации.

14. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - добровольный отказ 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;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
 - увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

15. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб Учреждению.

5 Порядок уведомления руководителем Учреждения о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения

16. Руководитель МБОУ СШ №16 (далее – руководитель) обязан уведомить руководителя координирующего органа администрации города, наделенного правами юридического лица, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения незамедлительно (не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно).

17. При нахождении руководителя вне установленного места работы (командировка, отпуск, временная нетрудоспособность) он уведомляет о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения представителя работодателя, используя любые доступные средства связи, а по прибытии к месту работы обеспечивает передачу письменного уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в течение одного рабочего дня с даты прибытия.

18. Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения составляется руководителем в письменном виде по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению.

К Уведомлению прилагаются все имеющиеся в распоряжении руководителя материалы, подтверждающие изложенные факты.

5 Ответственность работника Учреждения за несоблюдение настоящего Положения

19. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» работники Учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

20. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

21. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

22. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Приложение № 1
к Положению о предотвращении и
урегулировании конфликта интересов
в МБОУ СШ №16

Директору МБОУ СШ №16

Ф.И.О. занимаемая должность лица,
который представил сведения

**Уведомление
о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов **(нужное подчеркнуть)**.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, представившее уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале
регистрации уведомлений № _____ «__» _____ 20__ г.

Приложение № 2
к Положению о
предотвращении и
урегулировании конфликта
интересов в МБОУ СШ №16

**Журнал
регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов
или возможности его возникновения**

№ п/п	Дата регистрации и уведомления	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) лица, представившего уведомление	Содержание заинтересованности лица	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Отметка о получении копии уведомления (копию получил, подпись) либо о направлении копии уведомления по почте
1	2	3	4	5	6	7

Приложение № 3
к Положению о
предотвращении и
урегулировании конфликта
интересов в МБОУ СШ №16

(должность, Ф.И.О. должностного лица,
которому подается уведомление)

(замещаемая работником должность,
Ф.И.О.)

**Уведомление
о возникшем конфликте интересов или о возможности
его возникновения**

Я, _____,
(Ф.И.О. работника)

уведомляю о возникшем конфликте интересов/о возможности возникновения конфликта интересов (**нужное подчеркнуть**).

1. Описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов: _____.

2. Описание должностных (служебных обязанностей), на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____.

3. Дополнительные сведения, которые руководитель муниципального учреждения и муниципального предприятия считает необходимым указать: _____.

4. Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____.

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)