СОГЛАСОВАНО
Управляющим Советом МБОУ «Покровская СОШ №3-ОЦ с УИОП»
Харитонов Г.А.
_____

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Покровская СОШ №3-ОЦ с УИОП»
_____Капитонов В.В.
«__» _____2018 г.

Положение
о конфликте интересов работников МБОУ «Покровская СОШ №3-ОЦ с УИОП»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Покровская средняя общеобразовательная школа №3-Образовательный Центр с углубленным изучением отдельных предметов" (далее - школа) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение о конфликте интересов (далее - положение) – это внутренний документ школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников школы и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой школы.

1.4. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Используемые в положении понятия и определения:

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

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов школы 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) школой.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.
3.2. Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие со школой.

4. Конфликтные ситуации

4.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:
- работник 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;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения со школой, намеревающейся установить такие отношения;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения со школой, намеревается установить такие отношения;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника школы, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;
- работник использует помещения школы в целях личного обогащения;
- работник использует имя школы или ходатайствует от имени школы в целях личного обогащения.
4.2. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами школы, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам школы, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником школы и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения конфликтных ситуаций.
6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.
6.3. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
6.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов
6.5. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:
- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования,
- конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения.
6.6. Школа может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

6.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности работодателя и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
6.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера 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.
6.9. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников школы.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:
- директор;
- заместители директора;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции в школе.

7.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, юрисконсульта, заместителя директора или директора школы.

8. Ответственность работников школы за несоблюдение положения о конфликте интересов

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам школы необходимо следовать Кодексу профессиональной этики.
8.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору школы.
8.3. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника школы, независимо от занимаемой должности.
8.4. Невыполнение требований настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности.
8.5. Руководители школы всех уровней обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.
8.6. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений школы будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с школой, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы школы в отношениях с третьими сторонами.
8.7. Школа гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе школы в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением школе о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

8.8. Школа не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

8.9. Школа ожидает, что работники школы, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом директору школы.