

ПРИНЯТО
педагогическим советом
МБОУ «СОШ №12»
Протокол №5 от 17.01.2023

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ «СОШ №12»
Н.А. Калинина
Введено в действие
приказом №16 от 18.01.2023г



ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ
БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №12»
Г.АЛЬМЕТЬЕВСКА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12» г. Альметьевска Республики Татарстан (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (статья 27), Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач.

2. Основной задачей деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение 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 заинтересованностью работника Учреждения понимается 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.

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству (при наличии).

I. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов.

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

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

II. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

1. Работник Учреждения 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 своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения.

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Учреждении является лицо, ответственное за работу по профилактике коррупции в Учреждении.

2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3. Сообщение передается лицу, ответственному за решение задач по реализации антикоррупционной политики в Учреждении, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности.

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

IV. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении.

1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и порядком их разрешения.

2. Способами урегулирования конфликта интересов могут быть:

– ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

– добровольный отказ работника Учреждения 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 Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

– отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

– увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

– иные способы в зависимости от вида конфликта интересов.

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

V. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения.

1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение, в том числе:
 - ✓ в случае однократного грубого нарушения работником Учреждения трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику Учреждения в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - ✓ в случае совершения виновных действий работником Учреждения, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ).

3. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

