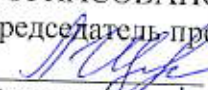
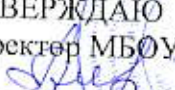


муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 4»
муниципального образования - городской округ город Касимов

СОГЛАСОВАНО председатель профсоюзной организации  Л.В. Щербакова Протокол № 4 от 29.12.2014 г.	УТВЕРЖДАЮ директор МБОУ «СПШ № 4»  Л.А. Трифонова Приказ № 198 от 29.12.2014 г.
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 4» муниципального образования – городской округ город Касимов

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 4» муниципального образования – городской округ город Касимов (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (статья 27), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию 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 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4» муниципального образования – городской округ город Касимов (далее – ОУ).
- 1.2. Основной задачей деятельности ОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников ОУ на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и(или) деловой репутации ОУ. Под личной заинтересованностью работника ОУ понимается материальная или иная заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных обязанностей.
- 1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ОУ, в том числе выполняющих работу по совместительству.
- 1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ОУ под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов.

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ОУ 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 ОУ 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 ОУ при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ОУ и урегулирован (предотвращен) образовательным учреждением.

3. Обязанности работника ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы ОУ прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами ОУ 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.

3.2. Работник ОУ при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности образовательного учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами ОУ.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор ОУ.

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

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника передается в структурное подразделение или должностному лицу ОУ, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений

работников ОУ о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Работники ОУ обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в ОУ (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в ОУ 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 ОУ;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;
- увольнение работника ОУ по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

6.1. 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.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику 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, 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);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3.Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований закона (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несет перед ОУ ответственность в размере убытков, причиненных им ОУ. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед ОУ является солидарной.

7. Заключительные положения

7.1.Настоящее Положение рассматривается на общем собрании работников ОУ и утверждается приказом директора ОУ. Положение вступает в силу с момента его утверждения.

7.2.Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением общего собрания работников ОУ.

7.3.Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
в МБОУ «СШ № 4»

(наименование должности представителя нанимателя
(работодателя))

(ФИО)

от _____
(ФИО, должность работника учреждения,

контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
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, направившее сообщение

_____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение

_____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности _____

Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок
их разрешения ОУ

1 ситуация.

Заинтересованность в совершении ОУ сделки.

1 пример.

Руководитель (заместитель руководителя), а также лицо, входящее в состав органов управления ОУ, признаются лицами, заинтересованными в совершении ОУ тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми ОУ заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях,
- являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для ОУ, крупными потребителями товаров (услуг), производимых ОУ, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано ОУ, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и ОУ, являющегося следствием заинтересованности в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы ОУ, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого учреждения;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть ОУ, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и ОУ в отношении существующей или предполагаемой сделки:

а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления ОУ или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки;

б) сделка должна быть одобрена структурным подразделением.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед ОУ ответственность в размере убытков, причиненных им этому ОУ. Если убытки причинены несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед ОУ является солидарной.

2 ситуация.

Руководитель (работник) ОУ 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.

1 пример.

Одной из кандидатур на вакантную должность в ОУ является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника. Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника ОУ;
- 2) сообщить в письменной форме руководителю ОУ о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) руководитель ОУ может принять решение об отстранении работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример.

Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя ОУ.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя ОУ;
- 2) сообщить в письменной форме руководителю областного органа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) решение вопроса об отстранении руководителя ОУ от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем структурного подразделения.

3 ситуация.

Работник ОУ, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника ОУ.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель ОУ сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);
- 2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:
- об отстранении работника от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков ОУ является

организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника ОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника ОУ;

- о переводе такого работника ОУ на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника ОУ;

3) руководитель ОУ может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4 ситуация.

Работник ОУ участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений ОУ с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: перед работником ОУ другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника ОУ входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений ОУ с указанной организацией. Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику ОУ следует сообщить в письменной форме руководителю ОУ о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель ОУ сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

2) руководитель ОУ может принять одно из решений:

- об отстранении работника ОУ временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

- об изменении круга должностных обязанностей работника ОУ;

3) руководитель ОУ может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

5 ситуация.

Работник ОУ, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с ОУ.

Пример: работник ОУ, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых ОУ контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику ОУ следует сообщить в письменной форме руководителю ОУ о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель ОУ может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника ОУ от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- об изменении круга должностных обязанностей работника ОУ.

Работник ОУ, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ОУ, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник ОУ получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в ОУ.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику ОУ следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель ОУ сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

3) руководитель ОУ может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника ОУ;

4) руководителю ОУ может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю ОУ и подчиненному ему работнику следует разъяснить положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

7 ситуация.

Работник ОУ участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ОУ с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с ОУ, предлагает трудоустройство работнику ОУ, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника ОУ.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику ОУ следует сообщить в письменной форме руководителю ОУ о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель ОУ сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2) руководитель ОУ может принять решение об отстранении работника ОУ временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) руководитель ОУ может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации. Необходимо помнить, что законодательством установлены ограничения на распоряжение имуществом бюджетным учреждением, а также согласование совершения крупных сделок: в бюджетном учреждении – областного органа.

8 ситуация.

Работник ОУ 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 предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.