Утверждаю

 директор МБОУ СОШ №254

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Н. Андреева

приказ №7 от 30.01.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №254»

городского округа ЗАТО Фокино (пос.Путятин)

 1. Общие положения

 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №254» городского округа ЗАТО город Фокино (пос.Путятин) (далее – Положение, образовательная организация) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47, 48), Федерального закона от 25 декабря 2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 12 января 1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (статья 27).

 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников образовательной организации во время исполнения ими трудовых отношений с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами школы и других участников образовательного процесса.

 1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые и профессиональные решения.

 1.4. Действие Положения распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих с образовательной организацией на основе гражданско-правовых договоров, с включением данной оговорки в тексте договора.

 2. Основные принципы управления конфликтом интересов

 2.1. В основу работы по управлению конфликтов интересов положены следующие принципы:

 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессов его урегулирования;

 - соблюдение баланса интересов образовательной организации и работника при его урегулировании конфликта интересов;

 - защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) образовательной организацией.

 3. Перечень ситуаций конфликта интересов

 3.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

 - работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную и нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

 - работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, 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 с образовательной организацией, намеревающейся установить такие отношения;

 - работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуг от иной организации, которая имеет деловые отношения с образовательной организацией, намеревается установить такие отношения;

 - работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчинённого или иного работника образовательной организации, 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 своём рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;

 - работник использует помещения образовательной организации в целях личного обогащения;

 - работник использует имя образовательной организации или ходатайствует от имени образовательной организации в целях личного обогащения.

 3.2. Приведённый перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

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

 4.1. Работники образовательной организации обязаны:

 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательной организации – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

 - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

 5. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

 5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

 5.3. Образовательная организация берёт на себя обязательство конфликтного рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

 5.4. Поступившая информация проверяется с целью оценки серьёзности возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

 5.5. В итоге работы образовательная организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования или что конфликт интересов имеет место быть.

 5.6. Образовательная организация 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 измерение 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 образовательной организации;

 - 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.

 5.7. Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости образовательной организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

 5.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными.

 5.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам образовательной организации.