

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
г. Хабаровска «Средняя школа № 35»
(МАОУ «СШ № 35»)

ПРИКАЗ

25.01.2024

№ 19-ОД

Об утверждении Положения
о конфликте интересов

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16.08.2021 № 478 «О национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Хабаровского края от 30.09.2009 № 269 «О предупреждении коррупции в Хабаровском крае», методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, постановлением администрации г. Хабаровска от 26.07.2021 № 2859 «О мерах по предупреждению коррупции в муниципальных унитарных предприятиях и муниципальных учреждениях города Хабаровска», антикоррупционной политикой МАОУ «СШ № 35»

ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Утвердить Положение о конфликте интересов.

Директор МАОУ «СШ № 35»



С.А. Лифер

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников
МАОУ «СШ № 35»
Протокол № 3 от 24.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «СШ № 35»

Лифер С.А.
Приказ № 19-ОД от 25.01.2024

Положение о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16.08.2021 № 478 «О национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Хабаровского края от 30.09.2009 № 269 «О предупреждении коррупции в Хабаровском крае», методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, постановлением администрации г. Хабаровска от 26.07.2021 № 2859 «О мерах по предупреждению коррупции в муниципальных унитарных предприятиях и муниципальных учреждениях города Хабаровска», Антикоррупционной политикой Учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения при осуществлении профессиональной деятельности.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществления полномочий).

Под **конфликтом интересов педагогического работника**, понимается ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами родителей (законных представителей) обучающихся.

Лицами, заинтересованными в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее-заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) Учреждения, а также лицо, входящее в

состав органов управления Учреждением или органов надзора за его деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых Учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения. Заинтересованность в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и Учреждения.

Под **личной заинтересованностью** понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицам (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Учреждения, и (или) лица, состоявшие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности Учреждения, устанавливается приказом руководителя Учреждения.

1.5. Действия настоящего положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения. Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен по подписи с настоящим Положением.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- 1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

3.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

2) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4) содействовать урегулированию возникающего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работниками Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы решения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

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

4) раскрытие сведений о конфликте интересов при оказании педагогическим работником Учреждения платных образовательных услуг, обучающимся Учреждения;

5) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу в Учреждение за исключением приема на работу на условиях внутреннего совместительства, переводе работника на новую должность осуществляется лицом, принятым на работу в Учреждение, лицом, переведенным на новую должность с высоким коррупционным риском, в письменном виде путем заполнения и подачи декларации о

конфликте интересов по утвержденной форме в течении трех рабочих дней со дня приема на работу, перевода на новую должность.

Перечень должностей с высоким коррупционным риском утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов работниками Учреждения в период выполнения должностных обязанностей осуществляется в письменном виде путем подачи уведомления о конфликте интересов по утвержденной форме. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов работников Учреждения в период выполнения должностных обязанностей может осуществляться по представлению руководителя Учреждения, в том числе на основании поступивших в Учреждение обращений, документов, сведений.

4.5 Раскрытие сведений о конфликте интересов, путем уведомления работником Организации комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении о возникновении не зависящих от работника обстоятельств, препятствующих соблюдению требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнению обязанностей.

4.6. Работник Организации обязан уведомить комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном учреждении при возникновении не зависящих от него обстоятельств, которые исключают возможность соблюдения требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнения обязанностей, установленных Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", другими нормативными актами и муниципальными правовыми актами в целях противодействия коррупции.

4.6 Приказом руководителя Учреждения, исходя из возложенных трудовых обязанностей, требований законодательства может быть определен круг лиц, для которых устанавливается требование ежегодного заполнения декларации о конфликте интересов, сроки представления такой декларации и ее форма.

4.7. Прием деклараций о конфликте интересов, уведомлений о конфликте интересов и представления руководителя Учреждения о конфликте интересов осуществляет работник, ответственный за ведение кадровой работы в Учреждении (далее-ответственное лицо).

4.8. Декларации о конфликте интересов, уведомления о конфликте интересов и представления руководителя Учреждения о конфликте интересов подлежат обязательной регистрации в специальном журнале в день их поступления, который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском печати Учреждения, по утвержденной форме. Ведение журнала в Учреждении возлагается на ответственное лицо.

4.9. Рассмотрение вопросов, связанных с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов, осуществляется комиссией по урегулированию конфликта интересов, созданной приказом руководителя Учреждения (далее- Комиссия).

Рассмотрение вопросов, связанных с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов педагогических работников в соответствии с абзацем вторым пункта 1.3 настоящего Положения, осуществляется комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной приказом руководителя Учреждения (далее-Комиссия).

Порядок работы Комиссии, рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов, оформление результата работы Комиссий устанавливается локальными нормативными актами Учреждения и настоящим Положением.

4.10. Не позднее одного рабочего дня, следующего за днем получения от работника декларации о конфликте интересов, уведомления о конфликте интересов, ответственное лицо ставит в известность о поступлении декларации и уведомления руководителя Учреждения.

Декларация о конфликте интересов, уведомление о конфликте интересов, представление руководителя Учреждения о конфликте интересов передается ответственным лицом в Комиссию в течении 3-х рабочих дней со дня их поступления.

4.11. Срок рассмотрения Комиссией вопросов, связанных с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов не должен превышать 30 календарных дней со дня поступления в Комиссию декларации о конфликте интересов, уведомления о конфликте интересов, представления руководителя Учреждения о конфликте интересов.

В представлении руководителя Учреждения о конфликте интересов может быть указан иной срок рассмотрения Комиссией вопроса, связанного с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов.

4.12. Учреждение берет на себя обязательства конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.13. Поступившая информация должна быть проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.14. По результатам проверки поступившей информации Комиссией устанавливается, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликта интересов.

4.15. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.16. В случае установления Комиссией конфликта интересов, Учреждением используются следующие способы его разрешения:

1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

2) 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;

3) исключение работника Учреждения из состава коллегиального органа, органа управления Учреждением;

4) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

6) прекращение оказания работником платных образовательных и иных услуг обучающимся (обучающемуся) Учреждения;

7) увольнение работника по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации;

8) иные способы, предусмотренные законодательством.

4.17. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.18. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.19. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования обеспечивается Учреждением, в том числе путем подписания членами Комиссии и ответственным лицом письменных обязательств о неразглашении указанных сведений.

5. Заключительные положения

5.1. Вопросы не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Хабаровского края, муниципальными правовыми актами города Хабаровска, локальными нормативными актами Учреждения.

5.2. В случае принятия правовых актов по вопросам, отраженным в настоящем Положении, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

