

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Селиховская средняя общеобразовательная школа»
Курского района Курской области

Рассмотрено
на педагогическом совете
МБОУ «Селиховская средняя
общеобразовательная школа»
Курского района Курской области
Протокол № 1 от 30.08.2022

Утверждаю
Директор школы
_____ Н.В. Охотникова
Приказ № 85 от 30.08.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
МБОУ «Селиховская средняя общеобразовательная школа»
Курского района Курской области

1. Общие положения

Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МБОУ «Селиховская средняя общеобразовательная школа» Курского района Курской области (далее ОУ) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение составлено на основании Федерального Закона РФ №273-ФЗ от 25.12.2008г. «О противодействии коррупции».

Под конфликтом интересов работников понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Ознакомление граждан, поступающих на работу в ОУ, с Положением о конфликте интересов (далее Положение) производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников ОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- 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 ОУ 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) ОУ.

Формы урегулирования конфликта интересов работников ОУ должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.1. Работник ОУ 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 ОУ или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами ОУ.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОУ

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за работу по противодействию коррупции в ОУ.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя 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 ОУ 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 в учреждении

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 учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника ОУ к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника ОУ 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 ОУ на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- отказ работника ОУ 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. Руководитель ОУ обязан ежегодно в соотв. со ст. 8 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» предоставлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

5.4. 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 ОУ 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 5 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 ст. 17 Федерального закона от 03.11.2006 №174 ФЗ «Об автономных учреждениях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению.

Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

Приложение № 1 к Положению о
конфликте интересов работников
МБОУ «Селиховская средняя
общеобразовательная школа»

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 _____

Приложение № 2 к Положению о конфликте интересов работников МБОУ «Селиховская средняя общеобразовательная школа»

**Журнал регистрации сообщений
о наличии личной заинтересованности**

п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (какого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю)/ наблюдательный совет

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении

1 ситуация.

Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

Члены наблюдательного совета ОУ, либо руководитель автономного ОУ, либо его заместители, являются лицами, заинтересованными в совершении таким учреждением сделок с другими юридическими лицами и гражданами, поскольку такое лицо, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

- являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;
- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного ОУ, выгодоприобретателем, посредником или представителем;
- занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом ОУ, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

При совершении сделки, в отношении которой имеется заинтересованность отдельных лиц, должны быть приняты следующие меры:

- 1) само заинтересованное лицо до совершения сделки должно уведомить руководителя ОУ и наблюдательный совет ОУ об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным;
- 2) совершение такой сделки возможно лишь с предварительного одобрения наблюдательного совета ОУ. Решение наблюдательного совета по данному вопросу, исходя из норм законодательства, обязательно для руководителя ОУ.

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, совершенная с нарушением указанных требований, может быть признана недействительной, при этом заинтересованное лицо, нарушившее обязанность уведомления о заинтересованности, несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате

совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований закона, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении.

Важным моментом является и то, что такую же ответственность несет руководитель ОУ, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

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 учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника ОУ.

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 ОУ 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 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 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 принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) 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 одно из решений:

- об отстранении работника ОУ от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- о переводе работника ОУ на иную должность;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника ОУ;
- 3) руководитель ОУ может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Пример: работник ОУ имеет отношение к принятию решений об инвестировании средств ОУ (в частности, работник автономного ОУ, включенный в состав наблюдательного совета такого ОУ).

Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат такому работнику.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику ОУ рекомендуется передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их;
- 2) сообщить в письменной форме руководителю ОУ (в автономном учреждении - также и в наблюдательный совет автономного ОУ, если в соответствии с уставом автономного ОУ решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается руководителем ОУ) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель ОУ сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);
- 3) руководитель ОУ может принять одно из решений: - о временном отстранении работника ОУ от исполнения обязанностей по инвестированию средств ОУ в организацию (в автономном учреждении - от исполнения обязанностей члена наблюдательного совета, если в соответствии с уставом автономного ОУ решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается руководителем ОУ), ценные бумаги которой принадлежат работнику ОУ, его родственнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность такого работника; - о переводе такого работника ОУ на иную должность; - об изменении круга должностных обязанностей работника ОУ;
- 4) руководитель ОУ может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

5 ситуация.

Работник ОУ, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у ОУ сложились (складываются) деловые отношения.

Пример: работник ОУ имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов ОУ.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику ОУ следует сообщить в письменной форме руководителю ОУ (в автономном учреждении - также в наблюдательный совет автономного 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 оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

- об отстранении работника ОУ временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств учреждением из организации, перед которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника ОУ, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность (в автономном учреждении - от исполнения обязанностей члена наблюдательного совета, если в соответствии с уставом автономного ОУ решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается руководителем 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.

6 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.

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

8 ситуация.

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 учреждении.

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 ОУ 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 ОУ следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

9 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 учреждением, 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 и автономным учреждениями, а также согласование совершения крупных сделок:

в бюджетном учреждении - областного органа,

в автономном учреждении - наблюдательного совета автономного ОУ.

10 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.