Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа № 2 имени Адмирала Ушакова муниципального образования город-курорт Геленджик

|  |  |
| --- | --- |
| «Cогласовано»  Решением профсоюзного комитета МБОУ СОШ № 2  имени Адмирала Ушакова  Протокол № 2 от 17.12. 2014 г.  Председатель ПК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Л.А.Степанкова | «Утверждаю»  Директор МБОУ СОШ № 2  имени Адмирала Ушакова  Приказ № 537/1 - ОД  от 17.12. 2014 года  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.С.Шапетина |

|  |
| --- |
|  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**средней общеобразовательной школы № 2 имени Адмирала Ушакова**

1.Настоящее Положение о конфликте интересов МБОУ СОШ № 2 имени Адмирала Ушакова (далее – Положение) разработано на основе ст.10, 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ СОШ № 2 имени Адмирала Ушакова (Школы) в ходе выполнения ими трудовых функций

2. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Школы. Основной задачей деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

* ***коррупция*** – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное представление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение вышеизложенный деяний от имени или в интересах юридического лица.
* ***конфликт интересов*** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.
* ***конфликт интересов педагогического работника*** - 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;
* ***личная заинтересованность работника*** – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) 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. Круг лиц, попадающих под действие Положения.**

Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники Школы, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение распространяется и на лица, предоставляющие услуги  образовательному учреждению на основе гражданско-правовых договоров.

**5. Основные принципы управления конфликтом интересов в МБОУ СОШ № 2 имени Адмирала Ушакова:**

* обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
* индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
* защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

**6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МБОУ СОШ № 2 имени Адмирала Ушакова и порядок его урегулирования.**

Процедура раскрытия конфликта интересов в Школе организуется в соответствии с локальным нормативным актом «Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника МБОУ СОШ № 2 имени Адмирала Ушакова к совершению коррупционных правонарушений»

В Школе устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

* раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
* раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
* разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
* раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

**7.Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета 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.

**8. Перечень ситуаций конфликта интересов**

* Работник Школы 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.
* Работник Школы участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.
* Работник Школы принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Школы с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.
* Работник Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения со Школой или намеревается установить такие отношения.
* Работник Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного, иного работника Школы, в отношении которого работник выполняет контрольные функции, а также от родителей (законных представителей) обучающихся.
* Педагогический работник Школы, осуществляющий образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, оказывает платные образовательные услуги обучающимся, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

**8.Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

Лицо, ответственное за приём сведений о возникшем конфликте интересов определяется директором Школы, это может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица. Рассмотрение полученной информации происходит на заседании Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта, в соответствии с Положением о Конфликтной комиссией.

**9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликт интересов.**

9.1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьёй 13 Федерального закона «О противодействии коррупции». Граждане Российской Федерации за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. В соответствии с положениями статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор включаются права и обязанности работника и работодателя в связи с предупреждением и противодействием коррупции в Школе, согласно статье 192 ТК РФ работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

9.3.При наличии доказанного конфликта интересов используются различные способы его разрешения.

* ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
* добровольный отказ работника Школы 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;
* временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
* увольнение работника из организации 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.