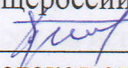
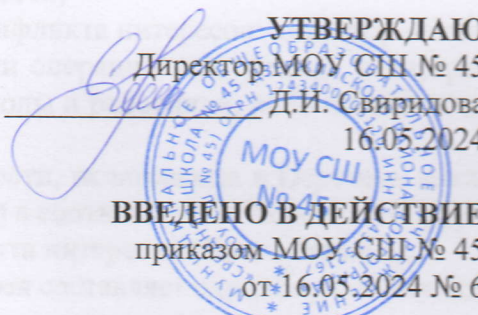


РАССМОТРЕНО

на общем собрании работников МОУ СШ № 45
Протокол от 16.05.2024 № 1

УЧТЕНО МНЕНИЕ

ППО МОУ СШ № 45
Общероссийского Профсоюза образования
 Ю.Г. Запасов
Протокол от 16.05.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СШ № 45
Д.И. Свиридова
16.05.2024

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ
приказом МОУ СШ № 45
от 16.05.2024 № 6

ПОЛОЖЕНИЕ

16.05.2024 № 01-32-24-10

г. Волгоград

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1. Цели и задачи

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее по тексту - Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников МОУ СШ № 45 и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Работники должны соблюдать интересы муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 45 Дзержинского района Волгограда» (далее – школа), прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе школы.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего школу.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений школы.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение директором и работниками школы обязанностей, установленных действующим законодательством, Уставом школы, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;

- утверждение и поддержание организационной структуры школы, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между директором и заместителями директора школы;

- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в школе информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: директор школы и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми директор школы и работники, либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- представление ежегодно работниками, замещающими должности, включенные в Перечень должностей, подверженных коррупционным рискам (Приложение 1) в соответствии с Перечнем коррупционно опасных функций (Приложение 2) декларации конфликта интересов (Приложение 3);
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную тайну, для заключения сделок третьими лицами.

3. Обязанности директора и работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов директор и работники школы обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами школы;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава школы, локальных нормативных актов, настоящего Положения о конфликте интересов;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами школы;
- исключить возможность вовлечения школы, директора и других работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о школе в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность имущества школы.

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики.

4.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов директору школы и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.3. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

4.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе 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;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
- увольнении работника из школы по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении 4 к Положению о конфликте интересов.

Положение составлено директором школы Свиридовой Д.И.

Приложение 1

к Положению о конфликте интересов
муниципального общеобразователь-
ного учреждения «Средняя школа №
45 Дзержинского района Волгограда»

Перечень должностей, подверженных коррупционным рискам

- 1.Руководитель – директор МОУ СШ № 45;
- 2.Руководители структурных подразделений:
 - заместители директора по учебно-воспитательной работе;
 - старший методист (методист) курирующий направление воспитательной работы;
 - старший методист (методист) курирующий направление кадровой работы;
 - заместители директора, старшие методисты (методисты) курирующие параллели 1-4, 5-8, 9-11 классов;
 - заведующая (заведующий) хозяйством;
 - педагог-библиотекарь (заведующая библиотекой);
 - главный бухгалтер;
 - контрактный управляющий (специалист по закупкам);
 - ответственные за организацию платных образовательных услуг;
 - ответственные за охрану труда.
- 3.Педагогический персонал:
 - учителя-предметники, классные руководители, педагоги-организаторы;
- 4.Прочие педагогические работники:
 - педагог-психолог;
 - социальный педагог;
 - учитель-логопед.

Приложение 2

к Положению о конфликте интересов муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 45 Дзержинского района Волгограда»

Перечень коррупционно опасных функций

1. Совершение сделок в отношении имущества, переданного МОУ СШ № 45 на праве оперативного управления.
2. Подготовка и принятие решений о распределении бюджетных средств.
3. Закупка товаров, работ, услуг для обеспечения нужд МОУ СШ № 45 в рамках действующих Федерального закона № 44-ФЗ и Федерального закона № 223-ФЗ.
4. Использование МОУ СШ № 45 доходов от сдачи в аренду имущества, находящегося в муниципальной собственности города Волгограда и переданного МОУ СШ № 45 на праве оперативного управления.
5. Осуществление постоянно или временно организационно – распорядительных или административно – хозяйственных функций.
6. Хранение и распределение материально – технических ресурсов.
7. Использование СШ № 45 полученных средств от оказания платных образовательных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований, средств от иной, приносящей доходы деятельности.
8. Процедура приема, перевода и отчисления обучающихся.
9. Получение, учет, заполнение и выдача документов государственного образца об образовании.
10. Подготовка и согласование наградных документов на присвоение работникам МОУ СШ № 45 государственных и ведомственных наград, почетных знаков и званий.
11. Проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.
12. Учет и расследование несчастных случаев с обучающимися и работниками МОУ СШ № 45

Обязанности по контролю:

Обязанности ли Вы в качестве субъекта контроля обучающихся и их родителей (законных представителей) в отношении соблюдения ими правил поведения обучающихся в школе?	
Обязанности ли Вы в отношении родителей обучающихся и их родителей (законных представителей) в отношении соблюдения ими правил поведения обучающихся в школе?	
Обязанности ли Вы в отношении родителей обучающихся и их родителей (законных представителей) в отношении соблюдения ими правил поведения обучающихся в школе?	
Получаете ли Вы платежи в школу?	
Участвуете ли Вы в принятии решений о приеме обучающихся, поступающих на обучение?	
Собираете ли Вы деньги на нужды школы?	
Участвуете ли Вы в выборе или определении критериев, связанных с участием в конкурсе обучающихся?	
Получаете ли Вы необязательные предложения от родителей обучающихся, которых вы обучаете, или у которых ребенок является руководителем?	
Иногда ли используете ли Вы возможности родителей обучающихся?	
Нарушаете ли Вы требования в школе?	
Работаете ли вы в школе в качестве члена родительского комитета или комитета родителей обучающихся, который выполняет обязанности по контролю за качеством работы в школе?	
Собираете ли Вы деньги на нужды школы от родителей обучающихся или близких родственников обучающихся для проведения работ в школе или для оплаты услуг по работе, предоставленным в школе обучающимся или их родителям?	
Участвуете ли Вы в какой-либо сделке по продаже или покупке недвижимого имущества?	

Приложение 3

к Положению о конфликте интересов
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №
45 Дзержинского района Волгограда»

Декларация о конфликте интересов

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения, Положением о конфликте интересов, Регламентов обмена подарками и знаками делового гостеприимства

Подпись: _____ ФИО: _____

Кому:	
От кого:	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	С _____ по _____

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным руководителем или директором МОУ СШ № 45. Необходимо дать разъяснение ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы.

При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга (у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

Ответьте на вопросы:

Обмениваетесь ли Вы с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства?	
Осуществляете ли Вы репетиторство с обучающимися, которых обучаете?	
Осуществляете ли Вы репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.?	
Получаете ли Вы подарки и услуги?	
Участвуете ли Вы в формировании списка обучающихся, особенно первоклассников?	
Собираете ли Вы деньги на нужды классы?	
Участвуете ли Вы в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся?	
Получаете ли Вы небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых вы обучаете, или у которых являетесь классным руководителем?	
Небескорыстно используете ли Вы возможности родителей обучающихся?	
Нарушаете ли Вы установленные в школе запреты?	
Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в школе, в том числе под вашим прямым руководством?	
Работает ли в школе какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник надолжности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?	
Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в школу, или давали оценки их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, определяли ли их размер заработной платы, или освобождали от дисциплинарной ответственности?	
Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица школы (как лицо, принимающее решение, от-	

ветственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?	
Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между школой и другим учреждением, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки?	
Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи школы, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между школой и другой организацией, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные школе, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные школой?	
Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию о школе?	
Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, и т.п.), принадлежащие школе и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для школы во время исполнения своих обязанностей?	
Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную со школой информацию, ставшую Вам известной по работе?	
Использовали ли Вы средства школы, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации школы или вызвать конфликт?	
Участвовали ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в школе (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям школы к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью школы?	
Нарушали ли Вы требования Регламента обмена подарками и знаками делового гостеприимства?	

Место для разъяснения ответов, на которые Вы ответили «да»

Настоящим подтверждаю, что я прочитал (а) и понял (а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

Подпись: _____ ФИО: _____

С участием (при необходимости):

Вышестоящий руководитель _____
(Ф.И.О., подпись)

Представитель службы охраны труда _____
(Ф.И.О., подпись)

Представитель юридической службы _____
(Ф.И.О., подпись)

Представитель кадровой службы _____
(Ф.И.О., подпись)

Решение непосредственного начальника по декларации (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает, или может создать конфликт с интересами школы	
Я ограничил работнику доступ к информации школы, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнению служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе школы за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник организации А 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.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере обществен-

ного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое 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 организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник организации А 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.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей