

Принято
На Общем собрании работников
МБОУ «Суловская СОШ»
Протокол № 5 от 13.04.2022

Утверждено
Приказом МБОУ «Суловская СОШ»
№ 92 от 14.04.2022

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
"Суловская средняя общеобразовательная школа"**

1. Общие положения

1.1 Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Трудового кодекса Российской Федерации, в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБОУ «Суловская СОШ» (далее - Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Настоящее Положение — внутренний локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе внешних совместителей.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, а также на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные понятия

3.1. *Участники образовательных отношений* - учащиеся, родители (законные представители) учащихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

3.2. *Конфликт интересов 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 учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

3.3. *Под личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

4.3.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.3.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.3.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.3.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании

конфликта интересов;

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

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника

5.1. В Учреждении выделяют:

5.1.1. условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;

5.1.2. условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

5.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

5.2.1. педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учеников;

5.2.2. педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;

5.2.3. использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;

5.2.4. получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;

5.2.5. нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждения.

5.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

5.3.1. участие педагогического работника в наборе (приёме) учащихся;

5.3.2. сбор финансовых средств на нужды класса, Учреждения;

5.3.3. участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;

5.3.4. иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

6. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

6.2.1. запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учеников;

6.2.2. запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает;

6.2.3. запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;

6.2.4. запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;

6.2.5. запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников, родительскими комитетами классов.

6.3. Педагогические работники Школы обязаны соблюдать установленные п. 6.2.

настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

7.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

7.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

7.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

7.2.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

7.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение 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.

8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

8.1. Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

8.2.1. при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учеников и работников Учреждения, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

8.2.2. обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

8.2.3. обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.2.4. осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

8.2.5. обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

8.2.6. осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся;

8.2.7. осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

8.3. Педагогические работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.4. Учреждение может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

8.4.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

8.4.2. 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;

8.4.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

8.4.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

8.4.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

8.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8.6. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя учреждения. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.7. Решение комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.8. Решение комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.9. До принятия решения комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

8.10. Руководитель Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном Настоящим положением.

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

9.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

9.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных

интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

9.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

9.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Ответственность

10.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор Школы.

10.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

10.2.1. утверждает Положение о конфликте интересов в Учреждении;

10.2.2. утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

10.2.3. утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;

10.2.4. организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

10.2.5. при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнению;

10.2.6. организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.3. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Заключительные положения

11.1. Положение вступает в силу с момента принятия его общим собранием работников Учреждения и утверждения приказом, действует до принятия нового.