

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Синегорская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ «Синегорская СОШ»)

РАССМОТРЕНО

на заседании

педагогического совета

протокол № 1 от 30 августа 2022.

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 240 от 05.08.2022



**Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБОУ
«Синегорская средняя общеобразовательная школа»**

1. Цели и задачи положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБОУ «Синегорская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано и утверждено с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для МБОУ «Синегорская СОШ» (далее – Учреждение) в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

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 - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами образовательного учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации школы, работником которого он является.

3.3. Личная заинтересованность работника (представителя образовательного учреждения) – заинтересованность работник а(представителя образовательного учреждения), связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

4.1. 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 урегулировании конфликта интересов;

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

4.2. Раскрытие конфликта интересов в Учреждении и его урегулирование осуществляется с использованием следующих видов раскрытия конфликта интересов:

- 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.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

4.4. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении (далее – ответственное лицо).

4.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. В течение 5 рабочих дней со дня поступления сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов данные сведения проверяются ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов и передаются для рассмотрения в Комиссию по противодействию коррупции учреждения (далее – Комиссия).

4.7. По результатам рассмотрения поступивших сведений Комиссия в установленном порядке принимает одно из следующих решений:

1) сведения, представленные работником, не влекут конфликт интересов, и ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) сведения, представленные работником, влекут конфликт интересов.

4.8. В случае принятия Комиссией решения, указанного в п.2 раздела 4.7. настоящего Положения, Комиссия рекомендует работодателю способы его разрешения, в том числе:

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

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) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

4) отстранение работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с этими обязанностями;

5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

7) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

8) увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов, Комиссия выбирает наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии Комиссией решения о выборе метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса

работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении.

5.1. 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.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- 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);
- 2) обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- 3) обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- 4) осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
- 5) обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- 6) осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся;
- 7) осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

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

В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник Учреждения обязан:

- 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 (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 5) Соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, локальных нормативных правовых актов Учреждения, настоящего Положения.

VII. Ответственность.

7.1. Ответственным лицом в Школе за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими Профессиональной деятельности является руководитель образовательной организации.

6.2. Ответственное лицо в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- 1) организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- 2) при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 3) организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.