

ПРИНЯТО РЕШЕНИЕМ  
Педагогического совета  
МБОУ ООШ № 31  
26.07.2021г. протокол № 12

УТВЕРЖДАЮ

Директор  В.В. Васильев  
«26» июля 2021г.

Приказ № 176  
«26» июля 2021г.



**о конфликте интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 31 имени полного кавалера ордена Славы Василия Лазаревича Храпко станицы Петровской муниципального образования Славянский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 31 имени полного кавалера ордена Славы Василия Лазаревича Храпко станицы Петровской муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников Учреждения, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Типичными ситуациями конфликта интересов, в которых именно работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
- учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- работник получает подарки и услуги;
- учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- учитель собирает деньги на нужды класса, школы;
- учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- работник нарушает установленные в школе запреты и т.д.

1.4. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации.

1.5. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**II. Основные понятия**

2.1. Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения 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.

## **II. Круг лиц, попадающий под действие положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

## **III. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

- 4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

## **IV. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

5.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Решение Комиссии носит рекомендательный характер.

5.2. Комиссия 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 проведенной работы Комиссия 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.

5.3. 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.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. При принятии решения о выборе определенного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

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

- ограничение доступа работников к определенной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

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.

5.6. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики работников данного учреждения.

#### **VI. Ограничения, налагаемые на работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности**

На работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- 6.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- 6.2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в учреждении;
- 6.3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом учреждения;
- 6.4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- 6.5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых.

#### **VII. Обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

- 7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 7.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 7.3. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- 7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **VIII. Ответственность работников школы**

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- 8.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывать мнение Советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- 8.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;
- 8.3. Обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- 8.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения;
- 8.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- 8.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных

образовательных достижениях обучаемых;

8.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом в руководителя учреждения;

8.9. Состав, полномочия и порядок работы устанавливаются Положением о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов работников.

8.10. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.