

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ КССОШ
Икоева А.З. *Икоева*
« 17 » 12 2020г

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Кысыл-Сырская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения.

1. Настоящее положение о конфликте интересов работников МБОУ КССОШ (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48), в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 19 февраля 2009 года № 668-3 № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), Кодексом этики и служебного поведения работников МОБУ «Кысыл-Сырской средней общеобразовательной школы» и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором 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. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогических работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими учащимися для репетиторства;
- учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
- учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- учитель 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 учащихся.
- учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- учитель участвует в распределении бонусов для учащихся;
- учитель небескорыстно использует возможности родителей учащихся;
- учитель нарушает установленные в школе запреты и т.д.

3. Положение Школы разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных

негативных последствий конфликта интересов для Школы.

4. Положение Школы - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

5. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Школу, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. Основные понятия.

1. *Участники образовательных отношений* - учащиеся, родители учащихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.
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 учащегося, родителей учащихся или их законных представителей.
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.

III. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов Школы и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника Школы от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) Школой.
2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Школы должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его Урегулирования.

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Школы, назначенное ответственным за противодействие коррупции.
2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается приказом директора Школы и доводится до сведения всех ее работников.
3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.
4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:
 - при приеме на работу;
 - при назначении на новую должность;
 - при возникновении конфликта интересов.
5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

V. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

1. Декларация о конфликте интересов изучается ответственным лицом организации за противодействие коррупции, и направляется директору Школы.
2. Директор Школы рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.
3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором Школы и лицом, ответственным за противодействие коррупции в организации, конфиденциально.
4. Поступившая информация тщательно проверяется ответственным лицом за противодействие коррупции с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
5. Формы урегулирования конфликта интересов:
 - ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - добровольный отказ работника организации 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 организации;
 - перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
 - увольнение работника из организации по инициативе работника;
 - увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
 - иные формы разрешения конфликта интересов.

6. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.
7. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Школы, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

VI. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

1. В соответствии со статьей 9.2. Закона Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 г. № 668-З № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)» обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается:
 - на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия) и органами местного самоуправления, на основании трудового договора, в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия), органами местного самоуправления.
2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Школы обязан:
 - руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VII. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, ответственность работников школы.

- С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Школе реализуются следующие мероприятия:
1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников Школы, учитывать мнение советов родителей, 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 Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
 4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Школы;
 5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
 6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;
 7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного

- конфликта интересов работников;
8. В случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Школы. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;
 9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 10. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:
 - а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;
 - б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов (в этом случае Комиссия может использовать различные способы его разрешения);
 - в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов (в этом случае Комиссия рекомендует руководителю Учреждения применить к работнику конкретную меру ответственности).
 11. Решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;
 12. Решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
 13. До принятия решения Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;
 14. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VIII. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:
 - а) председатель Комиссии - заместитель руководителя Учреждения;
 - б) секретарь Комиссии.
2. Полученная информация лицами, ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов, немедленно доводится до руководителя Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения на Комиссии.

IX. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью каждого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.
2. В соответствии со статьей 9.2. Закона Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 г. № 668-З № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)» неприятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.
3. Руководители Учреждения обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.
4. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников под роспись.