

Утверждено
приказом директора
МОУ Мало-Андосовская ОШ
от 26.03.2021. № 19/1 о.д.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов в
МОУ Мало-Андосовская ОШ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение. разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Настоящее положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для МОУ Мало-Андосовская ОШ (далее – школа).
3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие со школой на основе гражданско-правовых договоров.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ

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

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
4. Соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов.
5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован, предотвращен) школой.

III. УСЛОВИЯ ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

В школе выделяют следующие условия:

Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

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

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

- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений ученика, у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников школы и др.

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

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника и др.

IV. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. В целях недопущения (предотвращения) конфликта интересов, под конфликтом интересов понимается:

– ситуация(и), 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 ненадлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

- ситуация(и), при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2. На педагогических работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности и выявлении конфликта интересов могут быть наложены следующие ограничения:

- Изменение должностного или служебного положения лица, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- Отвод или самоотвод указанного лица.

- Непринятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов влечет увольнение указанного лица в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
3. Педагогические работники школы обязаны соблюдать установленные настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами школы.

V. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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 в школе.
2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогической работника в школе реализуются следующие мероприятия:
 1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитывается мнение общего собрания трудового коллектива.
 2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в школе.
 3. Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.
 4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами школы.
 5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в школе.
 6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся школы.
 7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в школе.
 8. Педагогические работники школы обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
 9. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора школы.
3. Директор школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции в школе.
4. Решение Комиссии по противодействию коррупции в школе при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
5. Решение Комиссии по противодействию коррупции в школе по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
6. До принятия решения Комиссии по противодействию коррупции в школе директор школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

7. Директор школы, 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 законодательством.

VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ШКОЛЫ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников школы. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
4. 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.
5. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Комиссии по противодействию коррупции в школе.
6. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
8. В итоге этой работы школа может прийти к следующим выводам:
9. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
10. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника школы 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;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
 - увольнение работника из школы по инициативе работника;
 - иной способ разрешения конфликта.
11. В каждом конкретном случае по договоренности школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
12. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.
13. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам школы.

VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
3. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
4. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
5. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

Утвержден
приказом директора
МОУ Мало-Андосовская ОШ
от 26.03.2021 № 19/1 о.д.



(Ф.И.О.
непосредственного руководителя)
от _____
(Ф.И.О.,

должность, организация,

контактный телефон)

**Уведомление
работника о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения**

В соответствии со статьей 11.1 Федерального закона от 25 декабря
2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" я, _____
(Ф.И.О. работника,
замещаемая должность)

уведомляю о возможности возникновения конфликта интересов,
который состоит в следующем:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или
косвенная) может повлиять или влияет на исполнение должностных
обязанностей и при которой может возникнуть противоречие между личной
заинтересованностью работника

и правами и законными интересами граждан, других организаций,
способное привести к причинению ущерба правам

и законным интересам граждан, организаций, общества и государства)

(указываются меры, направленные на недопущение любой возможности
возникновения конфликта интересов,

предпринятые работником, если такие меры предпринимались)

(дата)

(подпись)

(инициалы и фамилия работника)



Журнал
регистрации уведомлений о фактах возникновения личной заинтересованности, которая приводит к конфликту интересов

Начат "___" _____ 20__ г.
Окончен "___" _____ 20__ г.
На ___ листах

N п/п	Регистрационны й номер уведомления	Дата и время учета уведомлени я	Ф.И.О., должность, контактный телефон работника, подавшего уведомление	Ф.И.О. лица, принявшего уведомление	Сведения о принятом решении
1	2	3	4	5	6