

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1
города Южно-Сахалинска**

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
протокол от «25» декабря 2020г. № 1



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора школы
от «28» декабря 2020г. № 644-п

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 1 ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 города Южно-Сахалинска (далее – Школа) разработано на основе:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 ст. 47, 48);
- Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работников при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которые влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение работниками профессиональных обязанностей вследствие противоречия между их личной заинтересованностью и интересами обучающихся и их родителей (законных представителей).

1.3. В Школе приказом директора создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в которой должны рассматриваться и разрешаться, в том числе и вопросы конфликта интересов педагогических работников.

1.4. Комиссия является первичным органом по рассмотрению споров, разногласий и конфликтных ситуаций, возникающих в процессе деятельности Школы.

1.5. В состав Комиссии включаются работники Школы. Председателем Комиссии является директор Школы.

1.6. Комиссия создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов работников, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

1.7. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в Школе и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

1.8. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

1.9. Порядок создания, организации работы, принятие решений Комиссии и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом.

2. Основные понятия

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

2.2. Конфликт интересов работников – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может влиять 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.

3. Конфликт интересов работников

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятно могут являться следующие:

- педагогический работник занимается образовательной деятельностью в рамках дополнительных предпрофессиональных программ и дополнительных общеразвивающих программ, в том числе на отделении платных дополнительных образовательных услуг с одними и теми же обучающимися;
- педагогический работник осуществляет репетиторство с обучающимися своих индивидуальных классов;
- работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник собирает средства на нужды класса (группы);
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
- работник нарушает утвержденный в учреждении Кодекс этики и служебного поведения.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. В основы работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Школе

5.1. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в комиссию, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Школы.

5.2. Комиссия берет на себя обязательства конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом, с целью оценки серьезности возникших для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа 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 Школы. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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.

5.5. При принятии решения о выборе конкретного метода решения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован не в ущерб интересам Школы.

5.6. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и в своей работе она должна использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы этих работников;
- добровольный отказ работников Школы 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 Школы;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение работника из Школы по инициативе работника.

5.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим.

5.8. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

6.1. На педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности распространяются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Школе;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

7. Ответственность работников Школы

7.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Школе реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и педагогических работников Школы, учитывать мнение Совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительным органом работников (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивать прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений.

7.2. Обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства: все нормативные документы и локальные акты, регламентирующие образовательные отношения, находятся в свободном доступе и опубликовываются на сайте Школы.

7.3. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Школы.

7.4. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.

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

7.6. В случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора Школы.

7.7. Директор Школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии.

7.8. До принятия решения Комиссии Школы по урегулированию споров директор Школы, в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

7.9. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575799

Владелец Бек Виктор Сергеевич

Действителен с 15.11.2021 по 15.11.2022