

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА №8
(МАОУ СШ №8)**

606084, Нижегородская обл, Володарский о-г, с.п. Новосмолинский, ул. Танковая, д. 24
Тел./Факс: (83136) 7-63-20, Email: mou48sosh@mail.ru, Веб-сайт: <http://www.shkola-48.ru>
ОКПО 57170845, ОГРН 1025201759351, ИНН 5214006030, КПП 521401001

УТВЕРЖДЕНО:

приказом по МАОУ СШ №8
09 января 2020 г. № 41-14

Директор МАОУ СШ №8
_____ И. В. Васильева

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в образовательной организации***
(в ред. Пр. от 09.02.2024 №32)

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в образовательной организации (далее — Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", статьей 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней в сфере противодействия коррупции, принято* в соответствии с ч. 3 ст.30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение устанавливает процедуру уведомления работодателя работником о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения, порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых (должностных) обязанностей в МАОУ СШ №8 Володарского округа Нижегородской области (далее – образовательная организация), в целях предотвращения возможных негативных последствий конфликта интересов для образовательной организации и повышения эффективности мер по противодействию коррупции.

2. Основные понятия

2.1. Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители (законные представители) воспитанников, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

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

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами образовательной организации, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации данной организации.

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

возможность получения педагогическим 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.

2.4. Основной задачей деятельности образовательной организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции (выполняемые должностные обязанности), принимаемые деловые решения.

2.5. Действие Положения распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

Положением устанавливаются также особенности конфликта интересов педагогических работников.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) образовательной организацией.

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

4.1. Работники образовательной организации обязаны:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (должностных) обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования

5.1. В образовательной организации установлены следующие виды 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.

5.2. 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.

5.3. Образовательная организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

6.1. В образовательной организации выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

6.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, являются следующие:

- педагогический работник ведет уроки и оказывает платные образовательные услуги у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- педагогический работник осуществляет репетиторство с обучающимися, у которых ведет уроки;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- педагогический работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник собирает деньги на нужды класса, образовательной организации;
- педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых является воспитателем (классным руководителем);
- педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
- педагогический работник участвует в наборе (приеме) обучающихся;
- педагогический работник нарушает установленные в образовательной организации запреты и ограничения.

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

- участие педагогического работника в наборе (приёме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды класса (группы), образовательной организации;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

7. Ограничения, налагаемые на педагогических работников образовательной организации при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в образовательной организации, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников образовательной организации при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.2. На педагогических работников образовательной организации при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на оказание платных образовательных услуг обучающимся в данной образовательной организации, если это приводит к конфликту интересов;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

7.3. Педагогические работники образовательной организации обязаны соблюдать установленные п. 7.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами образовательной организации.

8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

8.1. 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.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в образовательной организации реализуются следующие мероприятия:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) добровольный отказ работника образовательной 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- ж) увольнение работника из организации по инициативе работника;
- з) увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- и) при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников образовательной организации, учитывается мнение органов ГОУ, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников, обучающихся, родителей(законных представителей) (при наличии таких представительных органов);
- к) обеспечение прозрачности, подконтрольности и подотчётности реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- л) обеспечение информационной открытости образовательной организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- м) осуществление чёткой регламентации деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами образовательной организации;
- н) обеспечение введения прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- о) осуществление создания системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся,
- п) осуществление иных мероприятий, направленных на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

8.3. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

8.4. 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 организации.

8.5. Педагогические работники образовательной организации обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.6. С целью предотвращения конфликта интересов все педагогические работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции педагогических работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9. Процедура уведомления работодателя о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения

9.1. Работник обязан уведомлять работодателя в лице руководителя образовательной организации о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

9.2. Уведомление оформляется в письменном виде в двух экземплярах. Первый экземпляр уведомления работник передает руководителю образовательной организации незамедлительно, как только станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. Второй экземпляр уведомления, заверенный руководителем образовательной организации, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

9.3. В случае если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено в адрес образовательной организации заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

10. Порядок регистрации уведомлений

10.1. Уведомления о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения регистрируются в день поступления.

10.2. Регистрация уведомлений производится ответственным лицом в журнале учета уведомлений, листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью руководителя образовательной организации и печатью. В журнале указываются: - порядковый номер уведомления; - дата и время принятия уведомления; - фамилия и инициалы работника, обратившегося с уведомлением; - дата и время передачи уведомления работодателю; - краткое содержание уведомления; - фамилия, инициалы и подпись ответственного лица, зарегистрировавшего уведомление.

10.3. На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в котором указываются дата поступления и входящий номер.

10.4. После регистрации уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение руководителю образовательной организации не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления.

11. Порядок принятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов

11.1. В течение трех рабочих дней руководитель образовательной организации рассматривает поступившее уведомление и принимает решение о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения (перераспределении функций) работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке.

Кроме того, могут быть приняты иные меры по решению руководителя образовательной организации.

11.2. Рассмотрение полученной информации, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, от работников или иных лиц производится комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в образовательной организации, деятельность которой регулируется соответствующим положением.

Руководитель образовательной организации в установленный ч. 11.1 настоящей статьи срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11.3. Решение комиссии образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

11.4. Решение комиссии образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

11.5. До принятия решения комиссией образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, руководитель образовательной организации в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

11.6. Руководитель образовательной организации, 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.

12. Ответственность

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

12.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует вынесение для рассмотрения соответствующих вопросов на комиссии образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- организует контроль за состоянием работы в образовательной организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

12.3. Все педагогические работники образовательной организации несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.4. Решение руководителя образовательной организации о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов принимается в форме правового акта.

12.5. Контроль за реализацией данного правового акта осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в образовательной организации.

12.6. Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения приобщается к личному делу работник

Приложение N 1

Руководителю MAOY CII №8

(Ф.И.О.)

от _____

_____ (Ф.И.О., должность, телефон)

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

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщаю о том, что:

1. _____

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника образовательной организации влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника образовательной организации и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда законным интересам последних)

2. _____

(Описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника образовательной организации)

3. _____

(Дополнительные сведения)

(подпись)

(инициалы и фамилия)

(дата)

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

«__» _____ г. за № _____

(ФИО ответственного лица)

К уведомлению должны быть приложены все имеющиеся документы, подтверждающие обстоятельства возникновения конфликта интересов или о возможности его возникновения

