

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа» с. Объячево**

**«Рассмотрено»**

Протокол педагогического совета № 1  
от 30 августа 2022 г.

**«Утверждено»**

Приказом по школе № 327  
от 01 сентября 2022 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа» с. Объячево**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ «СОШ» с. Объячево (далее – Школа) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности педагогических работников и работников, не являющихся педагогическими, и возможных негативных последствий конфликта интересов.

1.2. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», часть 1 статьи 10, в настоящем Положении под конфликтом интересов понимается ситуация, 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).

1.3. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», часть 2 статьи 10, под личной заинтересованностью в настоящем Порядке понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником учреждения и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Гимназии и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. В соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», пункт 33, статья 2, в настоящем Порядке под конфликтом интересов педагогических работников понимается ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении им материальной выгоды или иного имущества и которая влияет или может влиять на надлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей вследствие противоречий между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося.

1.5. В соответствии п. 31 ст. 2 «Закона об образовании в Российской Федерации» к участникам образовательных отношений относятся педагогические работники и их представители, обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся), организации, осуществляющие образовательную деятельность.

1.6. Конкретными ситуациями конфликта интересов между личной заинтересованностью и должностными обязанностями педагогического работника являются следующие ситуации:

- педагогический работник ведет уроки и платные занятия, не урегулированные договором между МБОУ «СОШ» с. Объячево и получателями услуги, у одних и тех же учеников;
- педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- педагогический работник осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- педагогический работник получает услуги и подарки, кроме случаев, предусмотренных российским законодательством;
- педагогический работник участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- педагогический работник собирает деньги на нужды класса, школы;
- педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей учащихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей учащихся;
- педагогический работник нарушает установленные в Школе запреты и т.д.

1.7. К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится и запрет на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся Школе, где работает педагогический работник, если это ведет к конфликту интересов (ч.2 ст.48 ФЗ № 273-ФЗ «Об Образовании в РФ»).

1.8. Конкретными ситуациями конфликта интересов между личной заинтересованностью и должностными обязанностями работника, не являющегося педагогическим, являются следующие ситуации:

- при закупках товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд
- получение подарков и услуг;
- рассмотрение обращений граждан,
- при проведении государственного контроля
- при устройстве на работу в качестве подчиненных близких родственников и др.

## **2. Основные принципы, виды, меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов для всех категорий работников.**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов в Школе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов, приоритетность применения мер по предупреждению коррупции,
- 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.

2.2. В Школе используются 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.

2.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

2.4. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возможном конфликте интересов, возникшем (имеющемся) конфликте интересов, является лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений.

2.5. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных све-

дений и при необходимости урегулирования конфликта интересов.

2.6. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов в Школе являются:

2.6.1. Строгое соблюдение работниками Школы обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами Школы, должностными инструкциями.

2.6.2. Утверждение и поддержание организационной структуры Школы, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности.

2.6.3. Распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности.

2.6.4. Внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Школе информации, в том числе данных бухгалтерской, управленческой и иной отчетности.

2.6.5. Исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: работники Учреждения должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми данные работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы.

2.6.6. Запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

### **3. Порядок уведомления работниками о конфликте интересов**

3.1. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов регламентируется внутренним локальным актом Школы - Порядком уведомления работодателя о конфликте интересов.

3.2. В соответствии с ч.1, 2 ст.45 Закона об образовании в Российской Федерации обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся в целях защиты своих прав, имеют право обращения в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений, в том числе по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника.

### **4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

4.1. В целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника, в Школе работает Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия) .

4.2. Деятельность Комиссии, порядок принятия ею решений регулируется Положением о порядке создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения МБОУ «СОШ» с. Объячево.

4.3. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Школе реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников Школы, учитывается мнение Совета учащихся, Советародителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников, профсоюзной организации;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Школы;

- обеспечивается ведение прозрачных процедур внутренней оценки управления качеством образования;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся,
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

4.4. Педагогические работники Школы обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.5. Педагогический работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.6. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По итогам рассмотрения Комиссия принимает одно из следующих решений:

- а) признать, что при исполнении педагогическим работником Школы должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;
- б) признать, что при исполнении педагогическим работником Школы должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;
- в) признать, что педагогический работник Школы не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует директору гимназии применить к работнику конкретную меру ответственности.

## **5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников, не являющихся педагогическими, при осуществлении ими профессиональной деятельности**

5.1. В целях урегулирования разногласий по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов работника, не являющегося педагогическим работником, в Школе работает Комиссия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия по урегулированию КИ).

5.2. Комиссия по урегулированию КИ в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, а также актами федеральных органов исполнительной власти, иных государственных органов.

5.3. Основной задачей комиссии по урегулированию КИ является содействие:

- а) обеспечение соблюдения работниками Школы, не являющимися педагогическими, ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", другими федеральными законами;
- б) осуществление в Школе мер по предупреждению коррупции.

5.4. Комиссия по урегулированию КИ рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов в отношении работников Школы, не являющихся педагогическими работниками.

5.5. Комиссия по урегулированию КИ образуется приказом директора Школы. Указанным приказом утверждаются состав комиссии и порядок ее работы.

5.6. В состав Комиссии по урегулированию КИ входят председатель комиссии, его заместитель, назначаемый директором Школы из числа членов комиссии, секретарь и члены комиссии. Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя Комиссии по урегулированию КИ.

5.7. В состав Комиссии по урегулированию КИ входят:

- а) заместитель директора; ответственный за работу по профилактике коррупционных правонарушений (секретарь комиссии); работники Школы, определяемые директо-

ром;

б) представитель представительного органа трудового коллектива Школы или первичной профсоюзной организации.

5.8. Состав Комиссии по урегулированию КИ формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

5.9. В заседаниях комиссии с правом совещательного голоса участвуют:

а) директор Школы, в отношении работника которого Комиссией по урегулированию КИ рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов, и определяемые председателем комиссии заместитель директора, который курирует работу работника;

б) другие специалисты, которые могут дать пояснения по вопросам, рассматриваемым Комиссией; должностные лица других государственных органов, органов местного самоуправления; представители заинтересованных организаций; представитель работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов, - по решению председателя комиссии, принимаемому в каждом конкретном случае отдельно не менее чем за три дня до дня заседания комиссии на основании ходатайства работника, в отношении которого комиссией рассматривается этот вопрос, или любого члена Комиссии.

5.10. Заседание Комиссии по урегулированию КИ считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии. Проведение заседаний с участием только членов комиссии недопустимо.

5.11. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

5.12. Основаниями для проведения заседания Комиссии по урегулированию КИ является поступившее в Комиссию уведомление о конфликте интересов или о возможности его возникновения в отношении работника Школы, не являющегося педагогическим.

5.13. Комиссия по урегулированию КИ не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

5.14. По результатам рассмотрения Комиссия по урегулированию КИ готовит мотивированное заключение.

5.15. Председатель Комиссии при поступлении к нему в порядке, предусмотренном нормативным правовым актом Школы, информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии:

а) в 10-дневный срок назначает дату заседания комиссии.

б) организует ознакомление работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании комиссии, с информацией, поступившей должностному лицу, ответственному в Школе за работу по профилактике коррупционных правонарушений, и с результатами ее проверки;

в) рассматривает ходатайства о приглашении на заседание комиссии лиц, не являющихся членами Комиссии, принимает решение об их удовлетворении (об отказе в удовлетворении) и о рассмотрении (об отказе в рассмотрении) в ходе заседания комиссии дополнительных материалов.

5.16. Уведомление как правило рассматривается на очередном (плановом) заседании Комиссии.

5.17. Заседание Комиссии по урегулированию КИ проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании комиссии работник указывает в Уведомлении о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.18. Заседания Комиссии могут проводиться в отсутствие работника в случае:

а) если в Уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присут-

ствовать на заседании комиссии;

б) если работники, намеревающиеся лично присутствовать на заседании комиссии и надлежащим образом извещенные о времени и месте его проведения, не явились на заседание комиссии.

5.19. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

5.20. По итогам рассмотрения вопроса комиссия принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении работником Школы должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником Школы должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что работник Школы не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует директору гимназии применить к работнику конкретную меру ответственности.

## **6. Способы разрешения конфликта интересов всех категорий работников Гимназии.**

6.1. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, Комиссия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов выбирает наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии Комиссией решения о выборе метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса педагогического работника, работника Школы и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

6.2. Способы разрешения конфликта интересов являются:

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 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.

6.3. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является обязательным для всех сторон обозначенного конфликта интересов, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.5. В случае установления Комиссиями признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника Школы информация об этом представляется директору Школы для ре-

шения вопроса о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.6. В случае установления Комиссиями факта совершения работником Школы действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоприменительные органы в 3-дневный срок, а при необходимости - немедленно.

6.7. Копия протокола заседания комиссий или выписка из него приобщается к личному делу работника Школы, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов.

6.8. Выписка из решения комиссий, заверенная подписью секретаря комиссий и печатью Школы, вручается педагогическому работнику, работнику, не являющемуся педагогическим работником, в отношении которого рассматривался под роспись или направляется заказным письмом с уведомлением по указанному им в обращении адресу не позднее одного рабочего дня, следующего за днем проведения соответствующего заседания

## **7. Обязанности работника Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

7.1. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник Школы обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Школы, локальных нормативных правовых актов учреждения, настоящего Положения.

## **8. Ответственность работников Школы за несоблюдение настоящего Положения**

8.1. Работники Школы, независимо от занимаемой должности, за несоблюдение требований настоящего Положения несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

8.2. Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с настоящим Положением и локальными нормативными правовыми актами Школы, принятыми в целях противодействия коррупции.