

ПРИНЯТО
решением профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МОБУ «СОШ №1» пгт. Пойковский
протокол от 31.07.2023 № 03

УТВЕРЖДЕН
приказом МОБУ «СОШ №1»
пгт. Пойковский
от 31.07.2023 № 249-0

Директор МОБУ «СОШ №1»
пгт. Пойковский

В.Н. Кокорев

Положение о конфликте интересов работников

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» пгт. Пойковский (далее – организация).

1.2. Настоящее Положение – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

2.1. Участники образовательных отношений – учащиеся, родители (законные представители) учащихся, 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 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.

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.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

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 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 организации при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников, в том числе педагогического работника

4.1. В организации выделяют:

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

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

- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников.

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

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

5. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

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

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

- запрет на репетиторство с учениками, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников за исключением случаев, согласованных с Советом школы;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников за исключением случаев, предусмотренных родительскими комитетами классов.

5.3. Педагогические работники организации обязаны соблюдать п.5.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами организации.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников организации.

6.2. устанавливаются 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.

6.3. 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.

6.4. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы организация 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.

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

7.1. 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.

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

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в использовании которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами организации;
- обеспечивается внедрение прозрачных процедур внутренней оценки для 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.

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

7.4. организация может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его решения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- 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.

7.5. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

7.6. 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. 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 в ущерб интересам организации.

7.7. Руководитель организации в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликта интересов.

7.8. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации. В состав комиссии могут входить члены администрации организации, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом учителя, другие работники школы. Состав комиссии – не более 3-х человек.

7.9. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов педагогических работников 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.

7.10. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов педагогических работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.11. До принятия решения комиссии по урегулированию конфликта интересов педагогических работников руководитель организации в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.12. Руководитель 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.

8. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

8.5. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам в выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.2. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов путем заполнения декларации конфликта интересов, которая носит конфиденциальный характер.

8.3. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю организации.

8.4. Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

9. Ответственность

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

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

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических и других работников;

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

- при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их выполнении;

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

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