

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников**  
**Лангепасского городского муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**Учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ЛГ МБОУ «СОШ № 5» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48 и Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).
- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников Школы и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.
- 1.3. Положение Школы разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.
- 1.4. Положение Школы - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

**2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ**

- 2.1. Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.
- 2.2. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять 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. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

**4. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Школы:

- 4.1. педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучаемых;
- 4.2. педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в Школе;
- 4.3. учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
- 4.4. педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучаемых;
- 4.5. использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- 4.6. получение работником Школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
- 4.7. нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Школы;
- 4.8. сбор финансовых средств на нужды класса, Школы;
- 4.9. участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- 4.10. работник Школы нарушает Устав, локальные нормативные акты Школы, общепринятые этические нормы;
- 4.11. иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Школы.

## **5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ШКОЛЕ**

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

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

## **6. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В ШКОЛЕ**

- 6.1. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Школы. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
- 6.2. Комиссия 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 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.



- 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. 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. 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.
- 6.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы 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, не связанных с конфликтом интересов;
  - отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
  - увольнение работника из Школы по инициативе работника.
- 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.
- 6.6. Для предотвращения конфликта интересов работников Школы необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников ЛГ МБОУ «СОШ № 5».

## **7. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

На педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
2. запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Школе;
3. запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Школы;
4. запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
5. запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом Школы.

## **8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

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

1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

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

1. при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Школы, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
2. обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
3. обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Школы;
5. обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
6. осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;
7. осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;
8. в случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Школы. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;
9. руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
10. решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;
11. решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
12. до принятия решения Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;
13. все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.