

Рассмотрено и принято на заседании
педагогического совета
Протокол № 6 от «17» 03 2025 г.

Принято с учетом мнения совета родителей
(законных представителей)
Протокол № 3 от «17» 03 2025 г.

Утверждаю
Директор МОБУ СОШ д.М.Горький
Р.З. Голомза
Приказ № 343 от «17» 03 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МОБУ СОШ д. М. Горький (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.2 ч.33.48), Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в действующей редакции).
- 1.2. Положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МОБУ СОШ д. М.Горький (далее – СОШ) и возможных негативных последствий конфликта интересов.
- 1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников СОШ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей
- 1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.
- 1.5. Под личной заинтересованностью в настоящем Положении 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 СОШ и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
- 1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников СОШ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с СОШ на основе гражданско-правовых договоров.

2. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 2.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников СОШ:
 - 2.1.1. Педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает в школе.
 - 2.1.2. Педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия.
 - 2.1.3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений.

2.1.4. Получение работником СОШ подарком и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых.

- 2.1.5. Нарушение работником СОШ Устава, локальных нормативных актов. Общепринятых этических норм поведения.
- 2.1.6. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в СОШ положены следующие принципы:
 - 3.1.4. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
 - 3.1.5. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для СОШ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
 - 3.1.6. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и про
 - 3.1.7. Соблюдение баланса интересов СОШ и работника при урегулировании конфликта интересов.
 - 3.1.8. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) СОШ.

4. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА

- 4.1. Раскрытие конфликта интересов в учреждении и его урегулирование осуществляется с использованием следующих видов раскрытия конфликта интересов:
 - 4.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - 4.1.5. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - 4.1.6. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в СОШ (далее - ответственное лицо).
- 4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. В течение 5 рабочих дней со дня поступления сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов данные сведения проверяются ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для СОШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов и передаются для рассмотрения в Комиссию по противодействию коррупции СОШ (далее – Комиссия).
- 4.6. По результатам рассмотрения поступивших сведений Комиссия в установленном порядке принимает одно из следующих решений:
 - 4.6.4. сведения, представленные работником, не влекут конфликт интересов, и ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования;
 - 4.6.5. сведения, представленные работником, влекут конфликт интересов.
- 4.7. В случае принятия Комиссией решения, указанного в подпункте «б» пункта 11 настоящего Положения, Комиссия рекомендует работодателю способы его разрешения, в том числе:
 - 4.7.4. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 4.7.5. добровольный отказ работника учреждения 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;
 - 4.7.6. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- 4.7.7. отстранение работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с этими обязанностями;
- 4.7.8. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 4.7.9. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 4.7.10. отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- 4.7.11. увольнение работника по инициативе работника;
- 4.7.12. 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.
- 4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия 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.
- 4.9. При принятии Комиссией решения о выборе метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам СОШ.
- 4.10. Способы разрешения конфликта интересов, указанные выше, не являются исчерпывающим. В каждом конкретном случае между работодателем и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования СОШ.
- 4.11. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:
 - 4.11.4. строгое соблюдение работниками учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами СОШ, должностными инструкциями.
 - 4.11.5. утверждение и поддержание организационной структуры СОШ, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
 - 4.11.6. распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя СОШ;
 - 4.11.7. выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников СОШ;
 - 4.11.8. 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;
 - 4.11.9. внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в СОШ информации, в т.ч. данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
 - 4.11.10. исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: работники учреждения должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми данные работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
 - 4.11.11. запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.
 - 4.11.12. Меры по предотвращению конфликта интересов, указанные в пункте 10 , не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры по предотвращению конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.
5. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**
 - 5.1. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник

СОШ обязан:

- 5.1.4. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 5.1.5. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 5.1.6. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 5.1.7. предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- 5.1.8. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- 5.1.9. соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава СОШ, локальных нормативных правовых актов учреждения, настоящего Положения.
- 5.2. Эффективность работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предполагает:
 - 5.2.4. полное и своевременное выявление таких конфликтов;
 - 5.2.5. координацию действий всех структурных подразделений СОШ.
- 5.3. Работники СОШ, независимо от занимаемой должности, за несоблюдение требований настоящего Положения несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.
- 5.4. Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с настоящим Положением и локальными нормативными правовыми актами СОШ, принятыми в целях противодействия коррупции в СОШ.

6. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ЕГО ДЕЙСТВИЯ

- 6.1. В настоящее Положение могут вноситься изменения, вызванные изменением законодательства и введением в действие новых нормативных правовых документов.
- 6.2. Настоящее Положение действует со дня его утверждения до отмены его действия или замены его новым.