

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Новолялинского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 2»
(МБОУ НГО «СОШ № 2»)

СОГЛАСОВАНО
педагогическим советом
МБОУ НГО «СОШ № 2»
(протокол от 26.08.2021 № 11)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ НГО «СОШ № 2»
от 26.08.2021 № 115

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа №2»

Новая Ляля
2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №2» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12. 2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1.2. Положение - это внутренний документ Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №2» (далее - образовательная организация), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение разработано с целью профилактики возникновения конфликта интересов, установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов.

1.3. 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся; (и.33 ст. 2 Федерального закона от 29. 12. 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»),

Под личной заинтересованностью 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) педагогическим работником, 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 педагогический работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками образовательной организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с образовательной организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание положения доводится до сведения всех работников образовательной организации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в образовательной организации

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

2.2. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.5. Соблюдение баланса интересов образовательной организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) образовательной организацией.

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

3.1. При принятии решений при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательной организации без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих в близком родстве или свойстве, и друзей.

3.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов.

3.3. Сообщать о возникновении личной (прямой или косвенной) заинтересованности. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

4. Формы выявления конфликта интересов, порядок урегулирования конфликта интересов

4.1. Руководителем образовательной организации из числа работников назначается лицо, ответственное за раскрытие конфликта интересов, прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, рассмотрение представленных сведений (далее - лицо, ответственное за противодействие коррупции).

4.2. Выявление конфликта интересов лицом, ответственным за противодействие коррупции, осуществляется в следующих формах:

4.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.2.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, имеющих конфликт интересов.

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

4.4. Образовательная организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов с учетом требований, предъявляемых статьей 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

4.5. Поступившая информация должна быть проверена лицом, ответственным за противодействие коррупции, с целью оценки возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. Возможными способами разрешения конфликта интересов могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;

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.

В связи с неприятием педагогическим работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные

действия дают основание для утраты доверия к педагогическому работнику со стороны работодателя, такой работник может быть уволен по основанию, предусмотренному пунктом 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- педагогический работник участвует в формировании списка класса, (особенно первоклассников);
- участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- получает безвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- состоит в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, или находится в отношениях непосредственной подчинённости или подконтрольности с этими лицами;
- нарушает установленные в образовательной организации запреты и т.д.

5.1. Педагогический работник образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации (ч.2 ст. 48 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»),

5.2. При проведении процедур государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность лица, привлекаемого к проведению ГИА, или его близких родственников влияет или может влиять на объективное исполнение возложенных на него обязанностей и при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью указанного лица и законными интересами обучающихся, их родителей (законных представителей), иных заинтересованных лиц.

5.3. При формировании составов руководителей и организаторов ППЭ на ОГЭ исключить возможность возникновения конфликта интересов, а именно, при проведении ОГЭ по учебному предмету в состав организаторов и ассистентов не входят специалисты по данному учебному предмету. Не допускается привлекать в качестве руководителей и организаторов ППЭ технических специалистов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, а так же ассистентов, оказывающихнеобходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями, работников ОО, являющихся учителями обучающихся,сдающих экзамен в данном ППЭ. Руководители и организаторы ППЭ, технические специалисты, технические специалисты, специалисты по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ.

5.4. В качестве руководителей и организаторов ППЭ при проведении ЕГЭ по учебному предмету в состав организаторов и ассистентов не входят специалисты по этому предмету. Не допускается привлекать в качестве руководителей и организаторов ППЭ, а так же ассистентов и технических специалистов педагогических работников, являющихся учителями обучающихся, сдающих экзамен в данном ППЭ.

6. Для предотвращения конфликта интересов работникам необходимо соблюдать нормы действующего законодательства Российской Федерации.

7. Работник образовательной организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в письменной форме в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам образовательной организации.

9. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному Работнику применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Настоящее положение действует до принятия нового положения или отмены настоящего положения.