

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Ботовская школа»  
(МОУ «Ботовская школа»)

Приложение 3  
к приказу № 124 от 25 марта 2022 г.

**Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников в МОУ «Ботовская школа»**

**I. Общие положения.**

1. Настоящее Положение определяет порядок работы по предотвращению в МОУ «Ботовская школа» (далее – Учреждение) конфликта интересов работника (в том числе педагогического работника) при осуществлении им профессиональной деятельности и процедуру уведомления работодателя работником МОУ «Ботовская школа» о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Понятия, используемые в настоящем Положении, означают следующее:

«локальный нормативный акт» - нормативное предписание, принятое на уровне Учреждения и регулирующее его внутреннюю деятельность;

«обучающийся» - физическое лицо, осваивающее образовательную программу;

«работник» - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Учреждением;

«педагогический работник» - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Учреждением и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

«участники образовательных отношений» - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, Учреждение;

«конфликт интересов педагогического работника» - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им педагогической 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;

«личная заинтересованность педагогического работника» - 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.

4. С целью ознакомления работников Учреждения с настоящим Положением Учреждение размещает его на информационном стенде в Учреждении и (или) на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения (далее локальный нормативный акт), регламентирующим права, обязанности и ответственность работников.

6. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения (далее – руководитель).

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

## **II. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов.**

1. В Учреждении выделяют:

1) конфликт интересов, связанный с осуществлением закупок, а также совершением иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами;

2) конфликт интересов педагогического работника;

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

1) педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

2) педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

3) педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

4) использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и иных участников образовательных отношений;

5) получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

6) нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в Учреждении.

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

1) участие педагогического работника в наборе (приёме) обучающихся;

- 2) сбор финансовых средств;
- 3) участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- 4) иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

### **III. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

2.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

2.3. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

### **IV. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности.

2. На педагогического работника 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;
- 3) запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления;

4) запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и иных участников образовательных отношений;

5) запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления.

3. Педагогические работники обязаны соблюдать предусмотренные пунктом 2 настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами (при наличии).

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

1. Конфликт интересов в Учреждении может быть урегулирован следующими способами:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

1) при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников, учитывается мнение совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся Учреждения, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников Учреждения;

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 Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4) осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников локальными нормативными актами;

5) обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

6) осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;

7) осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

3. Работники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности.

4. С целью предотвращения конфликта интересов все педагогические работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции педагогических работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5. Работник Учреждения обязан уведомить работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, по форме, указанной в приложении 1 к настоящему Положению.

6. В случае, если работник Учреждения находится не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, он обязан уведомить работодателя любым доступным средством связи не позднее одного рабочего дня, следующего за днем обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, а по прибытии к месту работы - оформить письменное уведомление.

7. Работник Учреждения, не выполнивший обязанность по уведомлению работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит привлечению к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Уведомление работника Учреждения подлежит обязательной регистрации в день его подачи. Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении.

9. Регистрация представленного уведомления производится в Журнале регистрации уведомлений о возникновении у работников Учреждения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей,

которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Журнал регистрации) по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Журнал регистрации оформляется и ведется в МОУ «Ботовская школа», хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

Ведение и хранение журнала регистрации, а также регистрация уведомлений осуществляется уполномоченным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении.

Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен. Исправленные записи заверяются лицом, ответственным за ведение и хранение журнала регистрации.

10. Зарегистрированное уведомление в день его получения передается руководителю Учреждения. В течение трех рабочих дней руководитель Учреждения рассматривает уведомление и передает его на рассмотрение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия) на рассмотрение в установленном порядке.

11. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений 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.

12. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

13. До принятия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

14. Руководитель, 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.