МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 26»
300911, Россия. г. Тула, Скуратовский микрорайон д.10
тел. (4872) 31-37-88
e-mail: tula-co26@tularegion.org

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете

МБОУ «ЦО № 26»

Протокол

№_6___от_11____.__11_____.2022__г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор _____/Ж.Н. Матвеева

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 26"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 26"
Дата: 2023.09.21 09:49:27 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в МБОУ «Центр образования № 26»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для МБОУ ЦО № 26 (далее – ЦО).

1.3. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ ЦО, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников ЦО в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ЦО, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ЦО, работником которой он является.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ЦО вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ЦО на основе гражданско-правовых договоров.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ

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

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

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ЦО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

2.1.4. Соблюдение баланса интересов ЦО и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

2.1. В ЦО выделяют следующие условия:

2.1.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

2.1.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений ученика, у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников ЦО.

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

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

IV. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЦО ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

4.2. На педагогических работников ЦО при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет па членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией, предусмотренным уставом ЦО;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией ЦО, предусмотренным уставом ЦО;

4.3. Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений школьников, у одних и тех же обучающихся.

4.4. Педагогические работники ЦО обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами ЦО.

V. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. 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 в ЦО.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогическою работника в ЦО реализуются следующие мероприятия:

5.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников ЦО, учитывается мнение общего собрания трудового коллектива.

5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в ЦО.

5.2.3. Обеспечивается информационная открытость ЦО в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами ЦО.

5.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ЦО.

5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся ЦО.

5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в ЦО.

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

5.2.9. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора ЦО.

5.3. Директор ЦО в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции в ЦО.

5.4. Решение Комиссии по противодействию коррупции в ЦО при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ЦО, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

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

5.6. До принятия решения Комиссии по противодействию коррупции в ЦО директор ЦО в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

5.7. Директор ЦО, 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.

VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ЦО И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ЦО. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
6.2. 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.
6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Комиссии по противодействию коррупции в ЦО.
6.4. ЦО берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ЦО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
6.6. В итоге этой работы ЦО может прийти к следующим выводам:
6.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
6.6.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ЦО 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ЦО;
- увольнение работника из ЦО по инициативе работника;
- иной способ разрешения конфликта.

6.7. В каждом конкретном случае по договоренности ЦО и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
6.8. 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.
6.9. 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 ЦО.

VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ЦО без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

7.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

С положением ознакомлены:

№	*Ф.И.О.*	*Должность*	*Подпись*	*Дата*
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				

38.				
39.				
40.				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				
48.				
49.				
50.				
51.				
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				
66.				
67.				
68.				
69.				
70.				
71.				
72.				
73.				
74.				
75.				
76.				
77.				
78.				
79.				
80.				
81.				
82.				
83.				
84.				
85.				
86.				
87.				

88.				
89.				
90.				
91.				