Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Апраксинская основная школа" (МБОУ "Апраксинская основная школа")

Подписано цифровой подписью: Лобанов Александр Викторович DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, ИНН ЮЛ=7710568760, ОГРН=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России, CN=Казначейство России Причина: Я являюсь автором этого документа Дата: 20 Февраль 2023 г. 12:27:34	УТВЕРЖДЕНО приказом директора МБОУ "Апраксинская основная школа" от "25" октября 2022 г. № 85-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И (ИЛИ) УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении "Апраксинская основная школа"

с. Апраксино, 2022

1.Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов работников в МБОУ "Апраксинская основная школа" (далее – Школа) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы).

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

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

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

3.Основные понятия.

3.1. **Участники образовательных отношений** - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

3.2. **Конфликт интересов** - противоречие между интересами Школы и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих со Школой, в результате которого действия (бездействия) Школы и (или) его сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц;

3.3. **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.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе.

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

4.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.4. соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школе.

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

5.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

6.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

6.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций;

Школа 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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Школа может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Школа также может придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Школы 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение работника из Школы по инициативе работника;

- 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.
- При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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 учреждения.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями, председатели цикловых методических комиссий, инспектор по кадрам.

Рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально с привлечением заведующих отделениями, заместителя директора и юрисконсульта.

Лист ознакомления

N п/п	Ф.И.О. работника	Дата ознакомления	Подпись работника
1.	Белякова И.Г.	25.10.2022	
2.	Гришаева Е.В.	25.10.2022	
3.	Давыдова И.А.	25.10.2022	
4.	Давыдова Е.С.	25.10.2022	
5.	Кривенков Е.Ю.	25.10.2022	
6.	Пояскова О.В.	25.10.2022	
7.	Титова Е.А.	25.10.2022	
8.	Тулаева Е.В.	25.10.2022	
9.	Храпова В.А.	25.10.2022	
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			