

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ №11 им. К.А. ТРЕНЕВА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ СИМФЕРОПОЛЬ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете
МБОУ «Гимназия №11 им.
К.А. Тренева»
Протокол № 2 от 17.03.2025г

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «Гимназия №11
им. К.А. Тренева»
_____ Е.В. Крамчанина
Приказ № 157 от 17.03.2025г

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
Директор МБОУ «Гимназия №11
им. К.А. Тренева»
_____ Л.А. Колесникова

Положение
о выявлении, предотвращении и урегулировании
конфликта интересов
в МБОУ «Гимназия №11 им. К.А.Тренева» г. Симферополя

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в МБОУ «Гимназия №11 им. К.А.Тренева» (далее - МБОУ) разработано на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008г «О противодействии коррупции» с изменениями на 29 декабря 2022 года, Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 29 декабря 2022 года, с учетом Положения о комиссии по урегулированию споров в МБОУ, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Уставом МБОУ.

1.2. Данное Положение о конфликте интересов в МБОУ обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников школы.

1.3. Настоящее Положение о конфликте интересов разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников МБОУ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для школы.

1.4. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации взаимодействия работников МБОУ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него 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 воспитанников и их родителей (законных представителей).

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МБОУ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работника школы определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в МБОУ является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника школы должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Положение о конфликте интересов в МБОУ включает следующие аспекты: • цели и задачи положения о конфликте интересов; • используемые в положении понятия и определения; • круг лиц, попадающих под действие положения; • основные принципы управления конфликтом интересов в школе; • порядок раскрытия конфликта интересов работником школы и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов; • обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов; • определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений; • ответственность работников школы за несоблюдение настоящего Положения.

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника МБОУ при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также воспитанников, родителей воспитанников или их законных представителей.

2.2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтов интересов в МБОУ положены следующие принципы: • обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; • индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование; • конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; • соблюдение баланса интересов МБОУ и работника при урегулировании конфликта интересов; • защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен)

4. Круг лиц, попадающий под действие положения

4.1. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников МБОУ «Гимназия №11 им. К.А.Тренева» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с МБОУ на основе гражданско - правовых договоров.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

5.1. Под определение конфликта интересов в МБОУ попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

5.2. В МБОУ выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

5.2.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника: • получение подарков и услуг; • педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников; • небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) воспитанников, педагогом, чьей группы он является; • небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников; • сбор финансовых средств на нужды обучающихся от родителей (законных представителей) обучающихся; • нарушение установленных в МБОУ запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

5.2.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника: • участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся; • педагогический работник занимается репетиторством с обучающимся, которых он обучает; • участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся; • в МБОУ работают близкие родственники, в том числе членов администрации МБОУ, иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МБОУ «Гимназия №11 им. К.А.Тренева»

6.1. Случаи возникновения у работника МБОУ 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 школе.

6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия: • при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета, Профсоюзного комитета, Управляющего совета; •

обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений школы; • обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации; • осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами школы; • обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в школе; • осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся; • осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников школы.

6.3. Работник МБОУ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6.4. Порядок принятия решений Комиссии по урегулированию споров и их исполнения устанавливается соответствующим Положением. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный директором МБОУ ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБОУ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать 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.

6.8. 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 МБОУ.

6.9. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников МБОУ к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников школы или их 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 работников школы;
- перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБОУ;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника из МБОУ по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе директора МБОУ за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МБОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников МБОУ «Гимназия №11 им. К.А.Тренева»

6.12. До принятия решения Комиссией директор в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

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

6.14. 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.

7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

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

7.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения: • запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом МБОУ • запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений; • запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает. • запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом МБОУ.

7.3. Педагогические работники МБОУ обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами школы.

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

8.1. Положением о конфликте интересов в МБОУ устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов: • при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей; • избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; • своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный

конфликт интересов; • эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

8.3. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора МБОУ.

8.4. Директор МБОУ в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

9. Ответственность

9.1. Ответственным лицом в МБОУ за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор.

9.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников: • утверждает Положение о конфликте интересов; • утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности; • утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников; • организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности; • при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБОУ; • организует контроль состояния работы в МБОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе

работодателя в связи с утратой доверия согласно пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

9.4. Все работники МБОУ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается с учетом мнения коллегиальных органов и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1 настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.