

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №7 г. Сальска

Приказ

09.01.2025

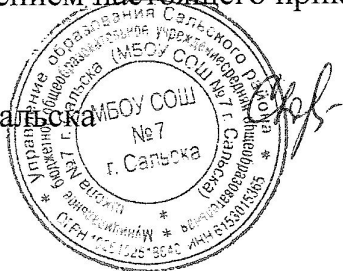
№ 7

**О создании комиссии по противодействию коррупции,
выявлению и урегулированию конфликта интересов
работников МБОУ СОШ № 7 г. Сальска**

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях повышения эффективности работы и обеспечения координации работ по профилактике коррупционных правонарушений в МБОУ СОШ № 7 г. Сальска, устранения порождающих её причин и условий, защиты законных интересов граждан от угроз, связанных с коррупцией в сфере образования, приказываю:

1. Создать комиссию по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников в следующем составе:
председатель комиссии: Савченко И.В., заместитель директора по АХР;
члены комиссии: Пеньковская Е.М., председатель ПК, заместитель председателя комиссии;
Маракова И.Н., библиотекарь, член комиссии;
Кучеренко Н.И., учитель – дефектолог, член комиссии;
Логинова М.Н., секретарь машинистка, секретарь комиссии.
2. Утвердить Положение о комиссии по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников МБОУ СОШ № 7 г. Сальска (Приложение № 1).
3. Комиссии в своей работе, по противодействию коррупции, руководствоваться Положением о комиссии по противодействию коррупции в МБОУ СОШ № 7 г. Сальска.
4. Логиновой М.Н., секретарю комиссии, ознакомить сотрудников учреждения с настоящим приказом.
5. Признать утратившими силу приказы от 22.01.2024 № 17 «О создании комиссии по противодействию коррупции в МБОУ СОШ № 7 г. Сальска», от 22.01.2024 № 19 «О создании комиссии по урегулированию конфликта интересов работников в МБОУ СОШ № 7 г. Сальска».
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 7 г. Сальска



С.Ю. Лысикова

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по противодействию коррупции,
выявлению и урегулированию конфликта интересов
работников МБОУ СОШ № 7 г. Сальска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о комиссии по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников МБОУ СОШ № 7 г. Сальска (далее Положение) разработано на основе:

- Конституции РФ;
- Трудового кодекса РФ;
- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок деятельности, задачи и компетенцию Комиссии (далее Комиссия) по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников МБОУ СОШ № 7 г. Сальска (далее - Учреждения)

1.3. Данное Положение - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ.

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники.

2.2. *Конфликт интересов работника* - ситуация, при которой у работника (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 обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.

2.3. Под *личной заинтересованностью работника*, влияющей 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

быть не менее 5 человек.

3.3. Все лица, входящие в состав комиссии, пользуются равными правами в решении вопросов, рассматриваемых на заседаниях комиссии.

3.4. Поступившее на руководителя Учреждения обращение, содержащее сведения о коррупционных действиях сотрудников или о выявлении конфликта интересов, является основанием для принятия им решения о проведении служебного разбирательства по сведениям, содержащимся в обращении, которое оформляется соответствующим распоряжением.

3.5. В проведении служебного разбирательства не может участвовать работник, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этих случаях он обязан обратиться к директору Учреждения с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении данного разбирательства.

3.6. При проведении служебного разбирательства должны быть:

- заслушаны пояснения заявителя, других работников Учреждения;
- объективно и всесторонне рассмотрены факты и обстоятельства обращения;
- установлены причины и условия совершения коррупционных правонарушений.

3.7. В ходе проведения служебного разбирательства, помимо обращения, рассматриваются материалы, имеющие отношение к фактам, содержащимся в обращении, в том числе должностные инструкции и служебные характеристики работников, имеющих отношение к фактам, содержащимся в обращении.

Лица, входящие в состав комиссии, и работники, имеющие отношение к фактам, содержащимся в обращении, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе проведения проверочных мероприятий.

3.8 Работа комиссии должна быть завершена не позднее 10 рабочих дней со дня принятия решения о проведении служебного разбирательства.

4. ИТОГИ СЛУЖЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА

4.1. По результатам проведения служебного разбирательства комиссией принимается решение простым большинством голосов присутствующих на заседании комиссии. Решение комиссии правомочно, если на ее заседании присутствовало не менее 2/3 от общего состава комиссии.

4.2. Решение комиссии оформляется протоколом. Протокол комиссии подписывается председателем, заместителем председателя, членами комиссии и секретарем комиссии.

4.3. Член комиссии, не согласный с ее решением, имеет право в письменной форме изложить свое особое мнение, которое приобщается к протоколу.

5. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения (не зависимо от уровня занимаемой должности) и на всех физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе

возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.3. 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.

7.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

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

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

8. ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности

обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

9.6. До принятия решения Комиссии руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

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