

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КЯХТИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»

671840, Р Бурятия г.Кяхта, ул. Рукавишникова 6. тел. 8(30142)91963 e-mail: school_1_kyakhta@govrb.ru

Принято
Общим собранием работников
МБОУ «Кяхтинская СОШ №1»
Протокол № 1
от 30.08.2023 г.



**Кодекс этики и служебного поведения работников
МБОУ "Кяхтинская СОШ №1"**

1. Общие положения

- 1.1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных правовых актов РФ.
- 1.2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми следует руководствоваться работнику МБОУ "Кяхтинская СОШ №1", независимо от занимаемой им должности.
- 1.3. Гражданин, поступающий на работу в МБОУ "Кяхтинская СОШ №1", знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей профессиональной деятельности.
- 1.4. Кодексом этики и служебного поведения работников руководствуются все работники МБОУ "Кяхтинская СОШ №1", независимо от занимаемой должности, в том числе, совместители и временные работники.
- 1.5. Целью Кодекса является обобщение этических норм и правил служебного поведения МБОУ "Кяхтинская СОШ №1", для достойного выполнения ими своих должностных обязанностей.
- 1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками МБОУ "Кяхтинская СОШ №1", своих должностных обязанностей.
- 1.7. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам учреждений в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности в МБОУ "Кяхтинская СОШ №1", их самоконтроля.
- 1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их служебного поведения.

**2. Основные принципы и правила служебного поведения работников
МБОУ "Кяхтинская СОШ №1"**

- 2.1. Работники МБОУ "Кяхтинская СОШ №1", сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:
 - а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КЯХТИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»

671840, Р Бурятия г.Кяхта, ул. Рукавишникова 6. тел. 8(30142)91963 e-mail: school_1_kyakhta@govrb.ru

Принято
Общим собранием работников
МБОУ «Кяхтинская СОШ №1»
Протокол № 1
от 30.08.2023 г.



Утверждено:
директор
МБОУ «Кяхтинская СОШ №1»
С.Б. Бальчинов
Приказ № 94 от 01.09.2023 г.

**Положение о конфликте интересов
МБОУ "Кяхтинская СОШ №1"**

1. Общие положения

- 1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МБОУ "Кяхтинская СОШ №1" является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) ОУ принято положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) 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 конфликтов интересов организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников МБОУ "Кяхтинская СОШ №1" вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликта интересов в организации

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение репутационных рисков для организации при выявлении конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника от расследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.
- Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

-при принятии по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОУ и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение эстетических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

3.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может прийти 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 или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процесса принятия решения 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 организации;

-увольнение работника из организации по инициативе работника;

- увольнение работника из организации по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть, за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. 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.

4. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов

Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также за противодействие коррупции является непосредственно директор МБОУ "Кяхтинская СОШ №1".