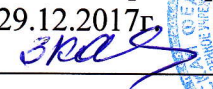


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21
с УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ г. о.НАЛЬЧИК

360009, КБР, г. о.Нальчик, ул. Тимирязева, 7
ОГРН 1020700750333 ИНН 0711038298

Телефон: (8662) 91-16-19, 91-17-29
КПП 072601001

e-mail: school_iac@mail.ru
Сайт: <http://www.школа21нальчик.рф>

ПРИНЯТО	УТВЕРЖДЕНО
на заседании Педагогического совета протокол № 6 от 29.12.2017	приказом директора школы № 01-10-455 от 29.12.2017г.  /З.М.Казакова



Положение

о конфликте интересов работников

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школы № 21 с углубленным изучением отдельных предметов» г.о. Нальчик КБР

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее) работников МКОУ «СОШ №21» (далее соответственно— Положение, Школа) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы).

1.2. Положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, Трудовым кодексом Российской Федерации; иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Положение о конфликте интересов работников учреждения -это нормативный локальный акт Школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. 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.

1.5. Используемые в положении понятия и определения.

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 Школы, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Школы, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника– заинтересованность работника, связанная с возможностью 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.

II. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

- ❖ обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- ❖ индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- ❖ конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- ❖ соблюдение баланса интересов Школы 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) Школой.

III. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт

3.1. В Школе выделяют:

- ❖ условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- ❖ условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

- ❖ педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учеников;
- ❖ педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;
- ❖ учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- ❖ педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
- ❖ использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;
- ❖ получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;
- ❖ использование информации, ставшей известной работнику в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимущества для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- ❖ работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;
- ❖ работник использует помещения учреждения в целях личного обогащения;

- ❖ работник использует имя школы или ходатайствует от имени школы в целях личного обогащения.
- ❖ нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Школы.

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

- ❖ участие педагогического работника в наборе (приёме) учеников;
- ❖ сбор финансовых средств на нужды класса, Школы;
- ❖ участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;
- ❖ иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работников

3.4. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

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

Ограничения и запреты, налагаемые на педагогических работников.

4.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов все работники Школы обязаны:

- ❖ при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы – без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;
- ❖ избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- ❖ сообщать руководству Школы о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов);
- ❖ содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- ❖ раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Школы, прежде всего в отношении целей её деятельности, и не должны использовать возможности Школы или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом.

4.3. В случае если сотрудник имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Школа, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Школы в отношении существующей или предполагаемой сделки оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу управления образованием, осуществляющему функции и полномочия учредителя, до момента принятия решения о заключении сделки.

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

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

- ❖ запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- ❖ запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- ❖ запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления;
- ❖ запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- ❖ запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления.

4.6. Педагогические работники обязаны соблюдать предусмотренные пунктом 2 настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Школы.

4.7. Педагогическим работникам Школы запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.8. Все работники обязаны незамедлительно информировать администрацию Школы обо всех случаях возникновения у них конфликта интересов.

В случае нахождения работника в момент возникновения конфликта интересов вне рабочего места (в командировке, отпуске и т.п.) он обязан информировать об этом администрацию Школы незамедлительно по прибытии на рабочее место.

5. 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.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в образовательном учреждении реализуются следующие мероприятия:

- ❖ при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников, учитывается мнение Управляющего совета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников Школы;

- ❖ обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- ❖ обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- ❖ осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников локальными нормативными актами;
- ❖ обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- ❖ осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
- ❖ осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

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

5.4. С целью предотвращения конфликта интересов все педагогические работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции педагогических работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.5. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя **путем передачи соответствующего заявления**. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции педагогического работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

Заявление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон направившего его лица, а также описание обстоятельств, при которых последнему стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

5.6. Директор в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений образовательного учреждения (далее - комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений).

5.7. Поступившая информация о конфликте интересов изучается и тщательно проверяется членами комиссии с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.8. По результатам проверки и рассмотрения поступившей информации о конфликте интересов делается одно из следующих заключений:

- ❖ заключение о том, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов;
- ❖ заключение о том, что конфликт интересов имеет место.

В последнем случае Школой применяются способы его решения, предусмотренные настоящим Положением.

5.9. Способы разрешения конфликта интересов в Школе являются:

- ❖ ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

❖ добровольный отказ работника 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;

❖ отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;

❖ увольнение работника по собственной инициативе;

❖ увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей).

5.10. Перечень способов разрешения конфликта интересов, приведенный в п. 5.9. Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

5.11. При разрешении имеющего конфликта интересов Школа выбирает наиболее «мягкую» меру его урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.12. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

5.13. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.14. 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.

5.15. До принятия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте Интересов

6.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Школы необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Школы.

6.2. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

6.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения. Внесение дополнений и изменений в Положение производится на заседании Педагогического совета Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Положение действительно до принятия новой редакции.

7.2. Настоящее Положение обязательно для исполнения всеми участниками образовательного процесса.

7.3. Текст настоящего Положения размещается в сети Интернет на официальном сайте.