

Министерство образования и науки Российской Федерации
Отдел образования МО «Осташковский район»
МБОУ «Гимназия №2»
172730 Тверская область город Осташков
Микрорайон д. 20, тел. 5-18-15

Приказ № 61 п. 34
От 01.09.2017 г.

Принято:

Протокол № 1

От 30.08.2017 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «Гимназия №2»

И.В. Андропова



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов МБОУ «Гимназия №2»

И. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в МБОУ «Гимназия №2» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона РФ от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Минтрудом России (2013г), Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ».
- 1.2. Целью и задачами Положения является работа по предупреждению коррупционных правонарушений в МБОУ «Гимназия №2» (далее организации), своевременное выявление, регулирование, предотвращение конфликта интересов в деятельности работников организации, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции.
- 1.3. Используемые в Положении понятия и определения: конфликт интересов, личная заинтересованность работника (представителя организации), конфликт интересов педагогического работника.

Под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Под *личной заинтересованностью работника* (представителя организации) понимается заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Под *конфликтом интересов педагогического работника* понимается ситуация, при которой у педагогического работника 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

- 1.4. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.5. Действие Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также физические и юридические лица, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. В заключаемых договорах с контрагентами должны быть указаны случаи, условия и обязательства, обеспечивающие противодействие коррупции.
- 1.6. Основными принципами управления конфликтом интересов в организации являются:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого 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 преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

II. Формы конфликта интересов в организации

2.1. Конфликт интересов может принимать множество различных форм.

2.2. Перечень вероятных ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности организации:

- педагог ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- педагог «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства; - педагог осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
- работник получает дорогостоящие подарки, бесплатные услуги от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник

выполняет контрольные функции; - педагог собирает деньги с родителей учащихся на нужды класса, группы, объединения, организации;

- классный руководитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, родитель (законный представитель) обучающегося участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся, собственных детей;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник организации принимает решение о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами;
- работник получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с организацией, намеревается установить такие отношения;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

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

- 3.1. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:
- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проверки декларации конфликта интересов.
- 3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 3.3. Работники, занимающие должности, связанные с высоким коррупционным риском, ежегодно в декабре заполняют декларацию конфликта интересов. Декларация конфликта интересов приведена в Приложении к настоящему Положению. Декларация конфликта интересов разработана на основе Типовой Декларации конфликта интересов, приведенной в Приложении 4 к Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденным Минтрудом России (2013г).

3.4. Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов должно проводиться конфиденциально.

3.5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы выясняется: имеет место конфликт интересов или нет.

3.6. При наличии конфликта интересов организация вправе использовать различные способы разрешения данного конфликта:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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 организации;
- увольнение работника из организации 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.

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

3.7. 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. 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 организации.

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

4.1. Основными обязанностями работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов являются: - при принятии решений 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