

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
МОУ «Средняя школа № 36»

Протокол от 03.04.2017 № 7

УТВЕРЖДЕНО,
введено в действие
приказом директора
МОУ «Средняя школа № 36»
от 03.04.2017 № 81
Вайник / Вайник Е.Ю.

ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов работника МОУ «Средняя школа №36»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов между работниками и другими участниками образовательных отношений МОУ «Средняя школа №36» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47,48).
- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МОУ «Средняя школа №36» (далее – Школа) с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором 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.
- 1.3. Наиболее вероятными конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:
- учитель ведёт уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
 - учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
 - учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых сам же и обучает;
 - учитель осуществляет репетиторство во время урока, занятия по программе внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия и т.д.;
 - учитель получает подарки и услуги от родителей (законных представителей) обучающихся, заинтересованных в хороших результатах обучения детей;
 - учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
 - учитель собирает деньги на нужды класса, школы;
 - учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
 - учитель получает безвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
 - учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
 - учитель организует платные виды деятельности для обучающихся, взаимодействуя со сторонними организациями;
 - учитель, организующий питание обучающихся в школьной столовой, сам питается за их счет;
 - учитель нарушает установленные в школе запреты и т.д.
- 1.4. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.

1.5. Положение является внутренним документом, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы с другими участниками образовательных отношений в ходе выполнения ими трудовых (должностных) обязанностей.

2. Основные понятия

- 2.1. Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие их образовательную деятельность.
- 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, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении трудовых (должностных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения

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.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе

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.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Школе

- 5.1. Работник школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений либо в Комиссию по трудовым спорам (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения определен в положении о противодействии коррупции в МОУ «Средняя школа №36».
- 5.2. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленные законодательством РФ порядке.
- 5.3. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть

тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.4. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

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

- ограничение доступа работников Школы к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы участников образовательных отношений;
- 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 работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы и других участников образовательных отношений;
- увольнение работников из Школы по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7. Для предотвращения конфликта интересов работников Школы необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики педагогического работника МОУ «Средняя школа №36».

6. Обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (должностных) 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.
- Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2. Работник Школы при выполнении своих трудовых (должностных) обязанностей не должен использовать ресурсы и возможности Школы или допускать их использование третьими лицами в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Школы.

7. Ответственность работников школы

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников Школы реализуются следующие мероприятия:

- 7.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Школы, учитывать мнение родительских комитетов, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при их наличии);
- 7.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- 7.3. Обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- 7.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами;
- 7.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- 7.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;
- 7.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интереса работника;
- 7.8. В случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора Школы. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;
- 7.9. Директор Школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, либо в Комиссию по трудовым спорам (если конфликт интересов обнаружен между работниками Школы);
- 7.10. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений 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;
- 7.11. Решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке;
- 7.12. До принятия решения Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;
- 7.13. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.