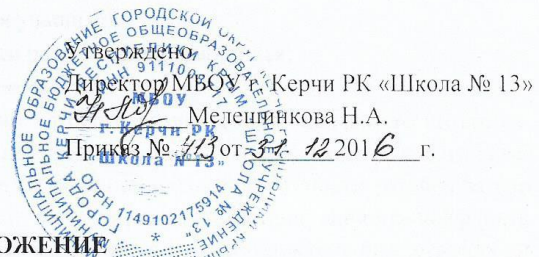


Рассмотрено и принято
на педагогическом совете
Протокол № 12 от 26.12.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов педагогических работников
МБОУ г. Керчи РК «Школа № 13»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника МБОУ г. Керчи РК «Школа № 13» (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 педагогических работников 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. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения педагогом при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми педагог связан финансовыми или иными обязательствами.
- 1.4. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в МБОУ является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБОУ.
- 1.5. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2. Конфликт интересов педагогического работника

- 2.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:
 - учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
 - учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
 - учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
 - учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.п.;
 - учитель получает подарки и услуги;
 - 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 небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

- учитель участвует в распределении бонусов для учащихся;
 - учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
 - учитель нарушает установленные в Школе запреты и т.д.
- 2.2. педагогический работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
- 2.3. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Школы необходимо следовать «Кодексу педагогического работника Школы по предотвращению конфликта интересов».
- 2.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.
- 3. Порядок урегулирования выявленного конфликта интересов.**
- 3.1. Работодатель, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.
- 3.2. Урегулирование выявленного конфликта интересов осуществляется комиссией по урегулированию конфликта интересов. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию.
- 3.3. Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения заинтересованных лиц. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.
- 4. Способы разрешения возникшего конфликта интересов.**
- 4.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, в том числе:
- 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 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;
 - 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 учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

- 4.2. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

Приложение № 1
к Порядку информирования работниками
работодателя о возникновении конфликта
интересов, порядку урегулирования
выявленного конфликта интересов

*В Комиссию по урегулированию споров
между участниками образовательных
отношений*

МБОУ г. Керчи РК «Школа № 13»

(Ф.И.О., должность работника)

Уведомление о возникновении конфликта интересов

Я. _____

(Ф.И.О. работника)

уведомляю о возникновении конфликта интересов, а именно:

(перечислить, в чем заключается конфликт интересов)

(подпись) (инициалы и фамилия)

(дата)

Регистрация: № _____ от

« _____ » _____