

Комитет образования Администрации Хвойнинского
муниципального района
Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение «Средняя школа № 2 п. Хвойная»

ПРИКАЗ

от 07.04.2015

№ 43-од

п. Хвойная

**Об утверждении Положения
о конфликте интересов**

В соответствии с требованиями статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также методическими рекомендациями по разработке и принятию организационно-распорядительных мер по предупреждению и противодействию коррупции, подготовленными во исполнение Закона № 273-ФЗ и пп. «б» п. 25 Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013г № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», во исполнение Представления прокуратуры Хвойнинского района от 31.03.2015 №86-3-2015 «Об устранении нарушений законодательства о противодействии коррупции», на основании решения педагогического совета (протокол от 07.04.2015)

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 2 п. Хвойная»
2. Разместить настоящее Положение на официальном сайте в сети «Интернет»
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



В.А. Шумейко

Утверждено
Приказом МАОУСШ № 2 п. Хвойная
От 07.04.2015г № 43-од

Положение
о конфликте интересов в Муниципальном автономном
общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 2
п. Хвойная»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников образовательной организации с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников образовательной организации и интересами обучающегося (воспитанника), родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (воспитанников).

1.2. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы, структурных подразделений и филиала в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные понятия

2.1. *Участники образовательных отношений* – обучающиеся (воспитанники), родители (законные представители), педагогические работники и их представители, осуществляющие 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 (воспитанника), родителей (законных представителей) несовершеннолетних..

2.3. Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность 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.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы, филиала, структурных подразделений образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Ситуации конфликта интересов

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников:

1. Педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в школе;
2. Педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
4. Получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
5. Нарушение работником Устава, локальных нормативных актов, общепринятых этических норм;
6. Педагогический работник участвует в формировании списка класса (особенно первоклассников) или группы;
7. Работник собирает деньги на нужды класса (группы), образовательной организации;
8. Работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся (воспитанников);
9. Работник получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников);
10. Работник небескорыстно использует возможности родителей обучающихся (воспитанников);
11. Работник нарушает установленные в образовательной организации запреты и т.д.
12. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников школы

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов образовательной 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) образовательной организацией.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта в образовательной организации

6.1. Работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе 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 Российской Федерации порядке.

6.2. 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 образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы образовательная организация 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.

6.3. 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.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательной организации. 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 образовательной организации.

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

ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

добровольный отказ работников 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;

перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;

увольнение работника по инициативе работника.

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

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

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

7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательной организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

7.2.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

7.3.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность работников образовательной организации

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта

интересов работников реализуются следующие мероприятия:

8.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

8.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

8.3.3. Обеспечивается информационная открытость образовательной организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.4.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами школы;

8.5.5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

8.2. В случае возникновения конфликта интересов работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора образовательной организации.

8.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

8.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками 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;

8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.6. До принятия решения Комиссии 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;

8.7. Все работники несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.