

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ТЕСИНСКАЯ
СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
№10 МИНУСИНСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

_____ Т.И.Егорова
(подпись) (расшифровка подписи)

Положение № 34

Введено в действие приказом 03-03-87/6 от
«01» сентября 2014г.

О конфликте интересов

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным закона от 25 декабря 2008 года ФЗ–273 «О противодействии коррупции», Антикоррупционной политикой МБОУ Тесинской СОШ № 10 (далее – школа).

1.2. Положение разработано целью оптимизации взаимодействия работников школы с участниками образовательных отношений, коллегами, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работников школы при осуществлении ими 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 и интересами участников образовательных отношений, коллегами.

1.3. Основная задача положения: установить порядок регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников школы и возможных негативных последствий конфликта для самой школы.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности. Положение должны соблюдать и физические лица, сотрудничающие со школой на основе гражданско-правовых договоров.

II. Используемые в положении понятия и определения

2.1. Конфликт интересов – 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.

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем 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 и для третьих лиц.

2.3. Положение о конфликте интересов – локальный нормативный акт школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в школе в процессе выполнения ими трудовых обязанностей.

III. Возможные ситуации конфликта интересов работников школы

- 3.1. учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- 3.2. учитель осуществляет репетиторство учеников класса, учитель которого осуществляет репетиторство учеников первого учителя;
- 3.3. учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
- 3.4. учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- 3.5. учитель участвует в формировании списков групп учащихся для различных целей:
 - 3.5.1. формирование списков первоклассников;
 - 3.5.2. деление классов на группы для проведения занятий по иностранным языкам.
- 3.6. Учитель принимает различного рода действия во время проведения тарификации для получения личной выгоды при:
 - 3.6.1. определении учебной нагрузки;
 - 3.6.2. закреплении за ним классов/групп учащихся для обучения.
- 3.7. Учитель/педагогический работник принимает участие в составлении расписания уроков/занятий/кружков/студий/секций.
- 3.8. педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся/детей;
- 3.9. работники школы используют рабочее время для решения личных проблем;
- 3.10. работники школы используют помещения школы, оборудование, инструменты, транспортные средства школы, расходные материалы, канцелярские принадлежности в личных целях, для удовлетворения личных нужд, нужд членов своей семьи;
- 3.11. работники из числа младшего обслуживающего персонала предпринимают различного рода действия при распределении обслуживаемых территорий;
- 3.12. работники школы используют учащихся школы во время учебного процесса для удовлетворения своих личных целей, нужд, потребностей.

IV. Основные принципы управления конфликтов интересов в школе

- 4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:
 - 4.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - 4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его регулирование
 - 4.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - 4.1.4. соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - 4.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.

V. Обязанности работников школы, связанные с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Работники школы обязаны:

- 5.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы – без учета своих личных интересов, интересов своих друзей и родственников;
- 5.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 5.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 5.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

6.1. Раскрытие конфликта интереса работниками может происходить в следующих ситуациях:

- 6.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 6.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 6.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

6.3. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.4. Школа принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена лицом, уполномоченным руководителем, с целью определения может ли данная информация рассматриваться в рамках конфликта интересов и оценки серьезности, возникающих для школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов, если конфликт интересов имеет место.

6.6. Для разрешения конфликта интересов школа может использовать следующие способы:

- 6.6.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 6.6.2. добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- 6.6.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 6.6.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 6.6.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 6.6.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
- 6.6.7. увольнение работника из школы по инициативе работника;

6.6.8. увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка в соответствии с действующим законодательством.

6.7. 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 и применены иные формы его урегулирования.

6.8. При разрешении имеющего конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью (в соответствии с законодательством Российской Федерации) или в случае, когда «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6.9. 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 школы.

VII. Порядок приема и рассмотрения сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются лица, назначенные за противодействие коррупции в школе.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора, который назначает срок ее рассмотрения (не более трех рабочих дней).

7.3. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, в состав которой входят должностные лица, ответственные за противодействие коррупции в школе, председатель профсоюзного комитета школы.

7.4. Присутствие работника, подавшего сведения о возникающем (имеющемся) конфликте интересов на заседании комиссии - личное его желание.

7.5. Полученная комиссией информация всесторонне и тщательно изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом.

7.6. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор школы в течение трех рабочих дней с момента получения им протокола заседания комиссии.

VIII. Ответственность работников школы за несоблюдение положения о конфликте интересов

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

8.2. 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 7.1 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.