

ПРИНЯТО:

на заседании общего собрания работников
Протокол № 2 от «25» августа 2015 г.
Председатель ПК:

Л.А.Перевозчикова /Л.А.Перевозчикова/

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Нижнетигинская ООШ»
Гусева /С.Ю.Гусева/
Приказ № 63 от «24» августа 2015 г.



Положение о конфликте интересов в МБОУ «Нижнетигинская ООШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее по тексту – Положение) «О конфликте интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Нижнетигинская основная общеобразовательная школа» (далее по тексту - Учреждение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положения «О рабочей группе по противодействию коррупции в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Нижнетигинская основная общеобразовательная школа».

1.2. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для Учреждения.

1.3. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

II. Основные принципы управления конфликтом

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

III. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

3.1. В Учреждении выделяют следующие условия:

3.1.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

3.1.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

3.1.3. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений ученика, у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждения.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

IV. Ограничения, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и Учреждения, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2. На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией школы, предусмотренным уставом Учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждения, предусмотренным уставом Учреждения;

4.3. Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений школьников, у одних и тех же обучающихся.

4.4. Педагогические работники Учреждения обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в

целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в Учреждении.

5.2.С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

5.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывается мнение общего собрания трудового коллектива.

5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в Учреждении.

5.2.3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.

5.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в Учреждении.

5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся Учреждения.

5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении.

5.2.8. Педагогические работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.2.9. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Учреждения.

5.3. Директор Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы по противодействию коррупции в Учреждении (далее по тексту – Рабочая группа).

5.4. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Учреждения, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.5. Решение Рабочей группы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Учреждения, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.6. До принятия решения Рабочей группой, директор Учреждения, в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

5.7. Директор Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы.

6.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6. В итоге этой работы Учреждение может прийти к следующим выводам:

6.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.6.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- иной способ разрешения конфликта.

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

6.8. 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.

6.9. 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 Учреждения.

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

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

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

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

7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VIII. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение принимается общим собранием работников и вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.