

РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО
на общем собрании трудового
коллектива МКОУ «Голубоченская СШ № 20»
Протокол № 1 от 30.11.2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ «Голубоченская СШ № 20»
А.Н.Перевизенцев
Приказ № 13/4 от 30.11.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении, предотвращении и урегулировании конфликта интересов сотрудников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Голубоченская средняя школа № 20»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МКОУ «Голубоченская СШ № 20» (далее – Положение) разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч.33,48).
- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия сотрудников МКОУ «Голубоченская СШ № 20» (далее – ОО) с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов сотрудников, при котором у сотрудника 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, интересами других сотрудников ОО и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОО в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия

2.1. **Участники образовательных отношений** - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. **Конфликт интересов сотрудника** - ситуация, при которой у сотрудника 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 сотрудника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения сотрудником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников ОО вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Ситуации конфликтов интересов

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов сотрудников ОО:

- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в ОО;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- получение сотрудником ОО подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
- при нарушении сотрудником ОО Устава, локальных нормативных актов, общепринятые этические нормы;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников ОО.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в образовательной организации

- 5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОО положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов ОО и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
 - защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) ОО.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта

6.1. Сотрудник ОО, 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 РФ 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 ОО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ОО может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, 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 сотрудников ОО. 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 сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ОО.

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

- ограничение доступа сотрудников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудников;
- добровольный отказ работников ОО 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 сотрудников ОО;
- перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОО;
- увольнение сотрудника из ОО по инициативе самого сотрудника.

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

7. Обязанности сотрудников образовательной организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами ОО - 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.

8. Ответственность сотрудников образовательной организации

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов сотрудников в ОО реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и сотрудников ОО, учитываются мнения родителей (законных представителей), обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники ОО и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость ОО в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности сотрудников локальными нормативными актами ОО;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов сотрудников.

8.2. В случае возникновения конфликта интересов сотрудники ОО незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора ОО.

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 сотрудников, 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 сотрудников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.6. До принятия решения Комиссии директор ОО 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 сотрудники ОО несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.