



Утверждаю
Директор МБОУ
Коммунарской СШ №2
Брянкина Н.Л.
Приказ от 11.01.2016 г. № 3а

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

Принято
на педагогическом совете
Протокол
от 11.01.2016 г. № 9

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

1. Общие положения

- 1.1. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48); Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.
- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений и определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального образовательного учреждения МБОУ Коммунарской СШ № 2 (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими профессиональной деятельности.
- 1.3. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам школы необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики педагогических и административных работников МБОУ Коммунарской СШ № 2».
- 1.4. 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.

2. Основные понятия

- 2.1. Участники образовательных отношений – родители (законные представители) несовершеннолетних, педагогические работники.
- 2.2. Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой 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.
- 2.3. Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения педагогическим 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. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 3.1. Работа по управлению конфликтом интересов в Учреждении основывается на следующих принципах:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

4. Конфликт интересов педагогических работников

- 4.1. К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет ч. 2 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся того учреждения, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов.
- 4.2. Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным:
- педагогический работник получает подарки и услуги;
 - педагогический работник собирает деньги на нужды класса, Учреждения;
 - педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
 - педагогический работник нарушает установленные в Учреждении запреты (передача третьим лицам и использование персональной информации обучающихся и других работников) и т.д.;
 - педагогический работник ведет уроки/занятия и платные занятия/кружки у одних и тех же обучающихся;
 - педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
 - педагогический работник осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;
 - педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, занятия, внеклассного мероприятия и т.д.;
 - педагогический работник участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
 - педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
 - педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
 - педагогический работник участвует в распределении бонусов для обучающихся и т.д.
- 4.3. Педагогические работники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

- 5.1. Если иное не установлено настоящим Положением, в Учреждении применяется общий порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, установленный настоящим разделом.
- 5.2. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.
- 5.3. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в школе реализуются следующие мероприятия:
- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитывается мнение Совета школы, родительского комитета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены

- трудовым законодательством, представительных органов работников;
 - обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
 - обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
 - осуществляется четкая регламентация работников внутренними локальными актами школы;
 - обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
 - осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях,
 - осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.
- 5.4. Работник, в ходе исполнения трудовых обязанностей выявивший возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, обязан сообщить об этом директору Учреждения и (или) заместителю директора по УВР, курирующему соответствующее направление работы Учреждения. Сообщение производится в виде письменного заявления с изложением сути возникшего (реального) или потенциального конфликта интересов.
- 5.5. Сообщение о конфликте интересов производится до совершения работником действий, вступающих в противоречие с интересами Учреждения. Тем не менее в случае, если работник сделает такое заявление после совершения таких действий с целью устранения (уменьшения) последствий конфликта интересов, такое заявление будет учтено в качестве обстоятельства, которое может устранить (смягчить) ответственность работника.
- 5.6. Урегулирование реального или потенциального конфликта интересов проводится директором Учреждения (заместителем директора по УВР с привлечением председателя профсоюзной организации), который вправе дать работнику разъяснения о необходимости воздержаться от совершения определенных действий либо разрешение на их совершение (в случае установления отсутствия конфликта интересов).
- 5.7. Рассмотрения сообщения работника производится в его присутствии. Приглашение других работников (иных лиц) производится лицом, рассматривающим сообщение, только в случае наличия серьезной необходимости.
- 5.8. Соответствующие заявления работника и разъяснения директора (заместителя директора по УВР) Учреждения, за исключением случаев, когда разъяснения оформляются в виде приказа по Учреждению, в личное дело работника не подшиваются, другим работникам и иным лицам (кроме случаев нарушения работником законодательства РФ либо случаев, предусмотренных законом) не сообщаются (принцип конфиденциальности). Соответствующие разъяснения (кроме приказов) передаются работнику лично. Принцип конфиденциальности не соблюдается в случае применения к работнику мер ответственности.
- 5.9. По итогам рассмотрения ситуации директор Учреждения (его заместитель по УВР) вправе принять, в частности, следующие решения (в порядке, предусмотренном в том числе трудовым законодательством) об урегулировании конфликта:
- о непризнании ситуации конфликтом интересов;
 - об ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - о постоянном или временном отстранении работника от выполнения определенных обязанностей;
 - о пересмотре и изменении функциональных обязанностей работника;

- о переводе работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - о наложении на работника дисциплинарного взыскания;
 - об инициировании применения к работнику иных мер ответственности, установленных законодательством.
- 5.10. 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.
- 5.11. 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 организации.
- 5.12. Педагогический работник школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, задачей которой является разрешение конфликтной ситуации путем доказательного разъяснения принятия оптимального варианта решения в каждом конкретном случае.

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

- 6.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор школы.
- 6.2. Ответственное лицо в школе за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:
- утверждает локальные нормативные акты о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности;
 - утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
 - утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;
 - организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
 - при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - организует контроль состояния работы в школе по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 6.3. Работники Учреждения обязаны в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – 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.
 -

6.4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

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

7. Ответственность работников за несоблюдение настоящего положения

7.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

7.2. В случае несоблюдения настоящего Положения к работникам, виновным в совершении действий, противоречащих интересам Учреждения, может быть применена дисциплинарная ответственность.

7.3. Кроме того, в случае выявления признаков совершения работником административного правонарушения или преступления соответствующая информация может быть передана в правоохранительные органы для привлечения работника к административной или уголовной ответственности.

7.4. Все педагогические работники школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение принимается на педагогическом совете и утверждается приказом директора школы.

8.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на педагогическом совете и утверждаются приказом директора школы.

8.3. Срок действия настоящего Порядка не ограничен. Порядок действует до принятия нового.