ПРИНЯТО
На общем собрании
трудового коллектива
МБОУ Школы «Кадет» №95
г.о. Самара
«30» 08 2018 г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
Школы «Кадет» № 95 г.о. Самара
_____ О.В.Бурмистрова
Приказ № __ от «30» 08 2018 г.

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа «Кадет» № 95 имени Героя Российской Федерации Золотухина Е.В.» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников (далее – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа «Кадет» № 95 имени Героя Российской Федерации Золотухина Е.В.» городского округа Самара (далее – Школа) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы 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 Школы и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

2. Основные понятия

2.1. *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 обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся..

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

2.2. Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником 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.

1. Круг лиц, попадающих под действие Положения

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

2. Ситуации конфликта интересов

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

- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение работником Школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение работником Школы Устава, локальных нормативных актов;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Школы 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) Школой.

4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта в Школе.

6.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Школе реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Школы, учитывается мнение родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчѐтность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чѐткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Школы;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

6.2. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно 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.

6.3. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация тщательно

проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа 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.

6.4. 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.

6.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 Школы;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;

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

5. Обязанности работников Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

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

7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Ответственность работников Школы

8.1. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Школы.

8.2. Руководитель Школы в положенный срок обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии организации по урегулированию конфликта интересов работников.

8.3. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.4. Решение комиссии организации по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.5. До принятия решения комиссии по урегулированию конфликта интересов работников руководитель Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

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