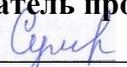


Рекомендовано к принятию
Общим собранием работников
МБОУ «СОШ №18»
Протокол № 4 от 29.08 2014г

СОГЛАСОВАНО

председатель профкома МБОУ «СОШ № 18»

 Н.Н.Суменкова

Протокол № 4 от «29» 08 2014г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ № 18»

 Т.А.Боброва

« 10 » 09 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выявлении и урегулировании конфликтов интересов работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа № 18"
город Новомосковск Тульской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 г. №273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 02.04.2013 № 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального Закона " О противодействии коррупции", Законом Тульской области от 12.11.2008 № 1108 -ЗТО "Об отдельных мерах по противодействию коррупции в Тульской области", Постановления администрации Муниципального образования город Новомосковск от 06.02.2013 № 388 "Об утверждении комплексного плана противодействия коррупции в муниципальном образовании город Новомосковск на 2013-2016 гг.", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013г.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2.Основные понятия

2.1.Участники образовательных отношений - учащиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних учащихся, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

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, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

2.3. 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.

3.Ситуация конфликта интересов

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

-педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает в Учреждении;

-педагогический работник осуществляет репетиторство во время учебных занятий, внеурочной деятельности и т.д.;

-работник Учреждения использует возможности родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений с личной заинтересованностью;

-работник получает подарки и иные услуги от родителей (законных представителей) учащихся за выполнение своих трудовых обязанностей;

-работник Учреждения нарушает Устав, локальные нормативные акты Учреждения, общепринятые эстетические нормы;

-иные условия (ситуации). при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

- 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 Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Работник Учреждения, 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.

5.2. 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

5.3. 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.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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 работника и

вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.5. 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 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 Учреждения;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- решение вопроса об отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- решение вопроса о расторжении трудовых отношений с работником Учреждения.

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.

6.Противодействие возникновению конфликта интересов

6.1.Обязанности работников Учреждения по противодействию возникновению конфликта интересов:

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

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2.С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждения реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников Учреждения, учитывать мнение Советов родителей, Совета старшеклассников, Педагогического Совета, Общего Собрания работников Учреждения, первичной профсоюзной организации, в порядке и в случаях, которые предусмотрены законодательством РФ, Уставом Учреждения и локальными нормативными актами;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы

педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

-обеспечивается информационная открытость деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

-осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

-осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

7. Ответственность работников Учреждения

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

7.2. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии, которая в течении 10 дней обязана рассмотреть заявление.

7.3. Решение Комиссии Учреждения при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников Учреждения, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.4. Решение Комиссии Учреждения при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.5. До принятия решения Комиссии Учреждения директор руководитель Учреждения принимает необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников Учреждения.

8.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

8.3. По мере необходимости в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.