

Учено мнение профсоюзного комитета
Председатель профсоюзного комитета
Ю.М.Лойко
Протокол № 4 от 17.03. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
А.А.Немзоров
приказ № 104 от 17 марта 2021 г.



Положение о конфликте интересов работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

- учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает; учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;

- учитель получает подарки и услуги;

- учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;

Учитель собирает деньги на нужды класса, Школы;

- учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

- учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

- получение работником Школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;

Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Школы.

1.4. Положение Школы разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные понятия

2.1 Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов педагогических работников – 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 обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

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. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

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

3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

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

3.4. Соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов.

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

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Школы должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы и его урегулирования

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм (заполнение декларации о конфликте интересов).

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Директор Школы из числа работников назначает лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющих) конфликтах интересов.

4.4. В Школе для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором Школы (см. приложение к данному положению).

4.5. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее по тексту 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 установленные законодательством РФ порядке.

4.6. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и регулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена 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.

4.7. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников Школы. 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 Школы.

5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Школы, ответственным за противодействие коррупции, и направляется директору Школы.

5.2. Директор Школы рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

5.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором Школы и должностным лицом Школы, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

5.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника Школы к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника Школы 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 Школы;

- перевод работника Школы на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника Школы от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника Школы в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника Школы в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

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

5.5. По письменной договоренности Школы и работника Школы, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

5.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

6. Обязанности работника Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Школы обязан:

- руководствоваться интересами Школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.