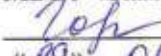


Российская Федерация
Свердловская область
Белоярский городской округ
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Камышевская средняя общеобразовательная школа № 9»


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Камышевская СОШ № 9»

 М.Н.Гордеева
«29» 04 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Камышевская СОШ № 9»


Приказ № 47
от 29.04.2016

Е.В. Ершова

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников и мерах по его урегулированию

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) образовательного учреждения МБОУ «Камышевская СОШ № 9»(далее – ОУ) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона РФ от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Минтрудом России (2013г), Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ».

1.2. Целью и задачами Положения является работа по предупреждению коррупционных правонарушений своевременное выявление, регулирование, предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ОУ, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции.

1.3. Используемые в Положении понятия и определения: конфликт интересов, личная заинтересованность работника (представителя организации), конфликт интересов педагогического работника.

Под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Под **личной заинтересованностью** работника (представителя ОУ) понимается заинтересованность работника (представителя ОУ), связанная с возможностью получения работником (представителем ОУ) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Под **конфликтом интересов педагогического работника** понимается 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.

1.4. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Действие Положения распространяется **на всех работников ОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности**, а также физические и юридические лица, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. В заключаемых договорах с контрагентами должны быть указаны случаи, условия и обязательства, обеспечивающие противодействие коррупции.

Ознакомление граждан, поступающих на работу в ОУс Положением о конфликте интересов, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Формы конфликта интересов в организации

2.1. Конфликт интересов может принимать множество различных форм.

2.2. Перечень вероятных ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности ОУ:

- педагог ведет уроки и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- педагог, учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
 - педагог, учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
 - работник получает дорогостоящие подарки, бесплатные услуги от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
 - педагог, учитель собирает деньги с родителей обучающихся на нужды класса, группы, объединения, организации;
 - классный руководитель, учитель, родитель (законный представитель) обучающегося участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся, собственных детей;
 - педагог, учитель получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает;
 - педагог, учитель небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
 - работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
 - работник организации принимает решение о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами;
 - работник получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с ОУ, намеревается установить такие отношения.
 - работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса

его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов ОУ и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника ОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ОУ.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОУ и его урегулирования

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо ОУ, из числа комиссии ОУ по урегулированию споров.

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

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

Руководитель ОУ рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для ОУ рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем и должностным лицом ОУ, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

5.2. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника ОУ к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника ОУ 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 ОУ;
- перевод работника ОУ на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника ОУ от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;
- увольнение работника ОУ в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника ОУ в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

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

Руководитель ОУ в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии ОУ по урегулированию споров.

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

6. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и регулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник ОУ обязан:

- руководствоваться интересами ОУ 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.

7. Ответственность работников ОУ

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