

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Начальная школа-детский сад «Росток»

Принято общим собранием
протокол № 3 от 27.12.2016 г.
Согласовано с профсоюзным комитетом
председатель
ПК К.И.Перепрыгина



**ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
работника МБОУ «НШ-ДС «Росток»**

1. Общие положения

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работника МБОУ «НШ – ДС «Росток» (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 33 ст. 2, ч. 2 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п. 7.1. ст. 81 Трудового кодекса РФ, уставом МБОУ «НШ-ДС «Росток» (далее – образовательная организация), с целью профилактики конфликта интересов работника, 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 и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся, на репутацию образовательной организации в целом.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе внешних совместителей.

2. Выявление и предотвращение конфликта интересов работника образовательной организации

В приложении к настоящему Положению содержится примерный перечень типовых ситуаций конфликта интересов.

2.1. Основной задачей деятельности образовательной организации по выявлению и предотвращению (урегулированию) конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации положены следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов образовательной организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

2.3. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательной организации.

2.4. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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

2.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, назначенное приказом директора образовательной организации.

2.6. Образовательная организация 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 образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В результате этой работы образовательная организация 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. Образовательная организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 2) 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;
- 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 5) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;
- 6) увольнение работника из образовательной организации по его инициативе.

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

2.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 образовательной организации.

2.8. Работник в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязан:
при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательной организации - 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.

3. Конфликт интересов педагогических работников образовательной организации

3.1. Конкретными, наиболее вероятными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- а) учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими учащимися для репетиторства;
- б) учитель осуществляет репетиторство с учащимися, которых обучает;

- в) учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- г) педагогические работники получают подарки и услуги;
- д) учитель участвует в формировании списка класса, преимущественно первоклассников;
- е) педагогические работники собирают деньги на нужды класса, группы, образовательной организации;
- ж) педагогические работники участвуют в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- з) учитель получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- и) воспитатель получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) воспитанников, которые посещают его группу;
- к) педагогические работники небескорыстно используют возможности родителей обучающихся;
- л) педагогические работники нарушают установленные в образовательной организации запреты.

4.2. Для предотвращения конфликта интересов педагогам образовательной организации необходимо следовать Кодексу профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Педагогический работник образовательной организации, в отношении которого возник конфликт интересов, вправе обратиться в письменной форме в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функции которой входит решение вопроса о наличии или отсутствии конфликта интересов в конкретной ситуации.

Типовые ситуации конфликта интересов работников

1. Работник образовательной организации 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.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник образовательной организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с образовательной организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник образовательной организации принимает решение о закупке образовательной организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с образовательной организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

изменение трудовых обязанностей работника;

рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с образовательной организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

изменение трудовых обязанностей работника;

помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств.

7. Работник образовательной организации принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений образовательной организации с организацией, которая

имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с образовательной организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника образовательной организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования:

рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков;

перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник образовательной организации уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений образовательной организации с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник образовательной организации 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.

Возможные способы урегулирования:

установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.