

НОРМАТИВНЫЙ ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ

РАССМОТРЕНО И ОБСУЖДЕНО

на заседании научно-методического совета

Протокол № 3 от «21» декабря 2015г.

Зам. директора МОУ «Гимназия г. Надыма»

М.В.Синенко

СОГЛАСОВАНО с профсоюзом работников гимназии

«21» декабря 2015г.

Председатель ИК А.В.Кравцова

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ приказом по МОУ

от «23» декабря 2015г.



УТВЕРЖДЕНО

Педагогической коллегией (педагогический совет)

Протокол № 3

от «21» декабря 2015г.

Директор МОУ «Гимназия г. Надыма»

В.А. Каробец



Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникшего в деятельности работников МОУ «Гимназия г. Надыма»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) работников МОУ «Гимназия г. Надыма» (далее – гимназия) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников гимназии с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором 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 подлежащее исполнению педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

- 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 выгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- учитель нарушает установленные в школе запреты и т.д.

1.4. Положение разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников гимназии, а также и возможных негативных последствий конфликта интересов для гимназии.

1.5. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников гимназии в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия.

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

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 обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

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. Круг лиц, попадающий под действие Положения.

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в гимназии положены следующие принципы:

- 4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для гимназии при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4.4. Соблюдение баланса интересов гимназии и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) гимназией.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в гимназии.

- 5.1. Работник гимназии, 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 запросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом гимназии.
- 5.2. 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.
- 5.3. 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 гимназии рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы гимназия 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.
- 5.4. 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. Должностным лицом, ответственным за прием

сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников гимназии. 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 гимназии.

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

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников гимназии или их 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 работников гимназии;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами гимназии;
- увольнение работника из гимназии по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности гимназии и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7. Для предотвращения конфликта интересов работников гимназии необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики педагога МОУ «Гимназия г. Паддма»

6. Ограничения, налагаемые на работников гимназии при осуществлении ими профессиональной деятельности.

На педагогических работников гимназии при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- 6.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- 6.2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в гимназии;
- 6.3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом гимназии;
- 6.4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- 6.5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом гимназии.

7. Обязанности работников гимназии в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами гимназии - 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.

8. Ответственность работников гимназии.

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в гимназии реализуются следующие мероприятия:

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.
- обеспечивается информационная открытость гимназии в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами гимназии.
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

8.2. В случае возникновения конфликта интересов работники гимназии незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора гимназии. Данное обязательство отражается в должностной инструкции работника.

8.3. Директор гимназии в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии гимназии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.4. До принятия решения Комиссии гимназии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор гимназии в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

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