

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа
Тольятти «Школа с углубленным изучением отдельных предметов
№ 93 имени ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени
«Куйбышевгидростроя»**

**«Согласовано»
на заседании педагогического совета
Протокол № 1 от 30.08.2017**



**Положение о конфликте интересов
работников МБУ «Школа № 93»**

Тольятти 2017

1. Общие положения.

1.1. «Положение о конфликте интересов» (далее – Положение) работников МБУ «Школа № 93» (далее – Школа) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Федерального закона "О противодействии коррупции" от 25 декабря 2008 года;
- Федерального закона от 29.12.2012г. № 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 Школы, профилактики конфликта интересов работников, 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, интересами других работников Школы и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Положение разработано и утверждено с целью регулирования межличностных отношений и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.

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

2. Основные понятия.

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

2.2. 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.

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. Круг лиц, попадающих под действие «Положения о конфликте интересов».

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные ситуации конфликта интересов.

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

1. Педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся по одной и той же программе.

2. Педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в Школе.

3. Учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия.

4. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся.

5. Использование в личных интересах возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

6. Получение работником Школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

7. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Школы.

8. Сбор работником Школы финансовых средств на нужды класса, Школы.

9. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся.

10. Работник Школы нарушает Устав, локальные нормативные акты Школы, общепринятые этические нормы.

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

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе.

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия и урегулирования конфликта интересов работников Школы.

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

4. Соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

6. Порядок предотвращения, раскрытия, урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов в Школе.

6.1. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, через посредство директора Школы вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия).

Полномочия Комиссии, порядок ее работы по урегулированию конфликта интересов определяются локальным актом Школы.

6.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Комиссии с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.3. Комиссия может использовать различные способы разрешения конфликта, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Школы 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 Школы;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- увольнение работника из Школы по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.4. Решение Комиссии является обязательным для всех работников Школы, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ.

7. Ограничения, налагаемые на работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.1. На педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся по одной и той же программе.
2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Школе.
3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Школы.
4. Запрет на использование в личных интересах возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений.

8. Обязанности работников Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

8.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работник Школы обязан:

1. В случае возникновения конфликта интересов работник Школы обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Школы.
2. Работник Школы обязан выполнять решение Комиссии по урегулированию споров между участникам образовательных отношений.

9. Мероприятия по предотвращению конфликта интересов.

9.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Школе реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений по конфликтам интересов работников Школы соблюдаются нормы Трудового Кодекса РФ.
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.
3. Обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными и нормативными актами Школы.
5. Обеспечивается соблюдение единых требований оценки качества образования в Школе.

6. Осуществляется системный мониторинг образовательных достижений обучающихся.

7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

8. В случае возникновения конфликта интересов работник Школы обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Школы. Данное обязательство отражается в должностной инструкции работника.

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

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