

МКОУ «Халимбекаульская НОШ им. Мусаева А.М.»

Утверждаю
Директор МКОУ ХНОШ им. Мусаева А.М.
Атаева Б.Б.



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МКОУ «Халимбекаульская НОШ имени Мусаева А.М.» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г.

№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

1.2. Положение МКОУ «Халимбекаульская НОШ имени Мусаева А.М.» (далее – Школа) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками образовательных отношений, 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 и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит 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 (законные представители), педагогические работники, 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 (законных представителей).

2.3. Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения от третьих лиц работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде

денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или выгод 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 и на физические лица, сотрудничающие со Школой на основе гражданско-правовых договоров.

4. Ситуации конфликта интересов.

4.1. Перечень типовых ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Школы:

4.1.1. педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

4.1.2. педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в Школе;

4.1.3. педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;

4.1.4. педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

4.1.5. использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

4.1.6. получение работником Школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

4.1.7. нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Школы;

4.1.8. сбор финансовых средств на нужды Школы;

4.1.9. участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;

4.1.10. работник Школы нарушает Устав, локальные нормативные акты Школы, общепринятые этические нормы;

Перечисленные выше ситуации не являются исчерпывающими. Работники Школы должны самостоятельно оценивать наличие конфликта интересов, в том числе, потенциального, и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе.

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

5.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

5.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

5.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

5.1.4. соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

5.2. Минимизация и предотвращение риска возникновения конфликта интересов, в том числе потенциального, реализуется в школе через механизм раскрытия работниками информации о таком конфликте интересов, в том числе:

-при приеме на работу;

- по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального;

-в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.

5.3. Для предотвращения конфликта интересов работники Школы должны соблюдать «Кодекс этики и служебного поведения работников МКОУ «Халимбекаульская НОШ имени Мусаева А.М.»

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Школе

6.1. В случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Школы, либо лицо его замещающее. В свою очередь руководитель школы (лицо его замещающее) передает письменное обращение в Комиссию по урегулированию конфликта интересов. (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит решение вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностными лицами 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.

6.3. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные меры урегулирования конфликта, в том числе:

6.3.1. ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

6.3.2. добровольный отказ работников Школы или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении, процессе принятия решений или иного влияния в отношении предмета конфликта интересов;

6.3.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей и полномочий работников Школы;

6.3.4. перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.3.5. отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов, в том числе потенциальный.

6.3.6. увольнение работника из Школы по инициативе работника.

Приведенный перечень мер разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть приняты иные меры по урегулированию конфликта интересов, не противоречащие законодательству.

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:

7.1.1. запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;

7.1.2. запрет на занятия репетиторством, в том числе с обучающимися, которых он обучает в Школе;

7.1.3. запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Школы;

7.1.4. запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;

7.1.5. запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей), обучаемых, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом Школы.

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

Все работники Школы, независимо от занимаемой должности обязаны:

8.1.при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

8.2.избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

8.3.раскрывать возникший (реальный) или по ответственность потенциальный конфликт интересов;

8.4.содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. Ответственность работников Школы.

9.1.Все работники Школы, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

9.2. По установленным фактам возникновения конфликта интересов проводятся служебные проверки в рамках, допустимых законодательством.

9.3. Работники, признанные в результате проверки виновными в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.