

**Принято**  
на заседании Управляющего совета  
МАОУ "СШ №19 – корпус  
кадет "Виктория"  
протокол от 24.01.2018 года №6

**Утверждено**  
приказом МАОУ "СШ №19 – корпус  
кадет "Виктория"  
от 25.01.2018 года №24

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**  
**В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ**  
**УЧРЕЖДЕНИИ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №19 – КОРПУС КАДЕТ «ВИКТОРИЯ»**  
**СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №19 – корпус кадет «Виктория» Старооскольского городского округа (далее – Положение) 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 муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №19 – корпус кадет «Виктория» Старооскольского городского округа (далее – Учреждение) 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 надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

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

- педагог ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учащихся;
- педагог «обменивается» с коллегами слабоуспевающих учащихся для репетиторства;
- педагог осуществляет репетиторство с учащимися, которых обучает;
- педагог осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- педагог получает подарки и услуги;
- педагог участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- педагог собирает деньги на нужды класса, Учреждения;
- педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей учащихся;

– педагог нарушает установленные в Учреждении запреты и т.д.

1.4. Данное Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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

## **II. Основные понятия**

1. Участники образовательных отношений — учащиеся, родители учащихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

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 учащегося, родителей учащихся или их законных представителей.

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.

## **III. Круг лиц, попадающий под действие положения**

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

## **IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

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

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

4. Соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

## **V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении**

1. Работник Учреждения, 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 и рассмотрение обращений участников образовательных отношений по вопросам наличия или отсутствия конфликта интересов. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

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.

2. 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 образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

3. 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 антикоррупционную работу.

4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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 Учреждения.

5. 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 Учреждения 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 Учреждения;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учрежде-

ния и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения».

#### **VI. Ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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

1. запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учащихся;
2. запрет на занятия репетиторством с учащимися, которых он обучает в Учреждении;
3. запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных локальными актами Учреждения;
4. запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений;
5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных локальными актами Учреждения.

#### **VII. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **VIII. Ответственность работников**

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников, учитывать мнение Совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, первичной профсоюзной организации Учреждения.
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 Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивиду

альных образовательных достижениях учащихся;

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

8. В случае возникновения конфликта интересов работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;

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

10. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

12. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимают все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

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

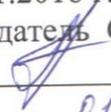
СОГЛАСОВАНО

Протокол Совета родителей

МАОУ "СШ №19 – корпус кадет "Виктория"

от 22.01.2018 г. №3

Председатель Совета родителей

 С.Е. Гребенкина

«24» 01 2018 г.

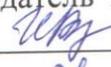
СОГЛАСОВАНО

Протокол Профсоюзного собрания работников

МАОУ "СШ №19 – корпус кадет "Виктория"

от 25.01.2018 года №2

Председатель Профсоюзного комитета

 И.В. Воротынцева

«24» 01 2018 г.

Протокол Совета учащихся

МАОУ "СШ №19 – корпус кадет "Виктория"

от 22.01.2018 г. №6

Председатель Совета учащихся

 А. Анисимова

«22» 01 2018 г.