

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
«ШКОЛА № 20 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА Д.М. КАРБЫШЕВА»**

445017, РФ, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Голосова, 83.
телефон/факс (8482) 26 33 53, e-mail: school20@edu.tgl.ru

ПРИНЯТО

на заседании

Совета Школы

с учетом мнения Совета обучающихся

Протокол № 3 от 20.04.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

МБУ «Школа №20»

№ 115-од от 20.04.2020 г.

О.Н. Солодовникова.

**Положение
о конфликте интересов**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Самарской области от 10.03.2009г. №23-ГД «О противодействии коррупции в Самарской области», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Минтрудом России 08.11.2013, далее — «Методические рекомендации») и с учетом принятой в Школе антикоррупционной политики.

1.2. Положение разработано с целью обеспечения качественного образовательного процесса в Школе, обеспечения защиты прав и законных интересов как работников Школы, так и обучающихся и их родителей (законных представителей), предупреждения и профилактики коррупционных правонарушений в Школе.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБУ «Школа №20» (далее – Школа), устанавливающим порядок, правила и процедуры, а также общие принципы и требования, перечень основных мер по предупреждению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Понятие конфликта интересов.

Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. Под конфликтом интересов в общем случае понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Школы) влияет или

может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Школы) и правами и законными интересами Школы, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Школы, работником (представителем организации) которой он является.

2.2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на ненадлежащее им должностных (служебных) обязанностей, понимается такая заинтересованность работника, которая связана с возможностью получения работником при исполнении им должностных обязанностей каких-либо доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. Деятельность по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов в Школе основывается на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы - 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.

2. Конфликт интересов педагогических работников

3.1. Под конфликтом интересов педагогического работника в соответствии с п. 33 статьи 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» понимается ситуация, при

которой 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

3.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов педагогического работника могут являться, в частности, ситуации, когда педагогический работник:

- ведет уроки и оказывает платные образовательные услуги для одних и тех же обучающихся;
- «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает в рамках трудовых обязанностей;
- осуществляет репетиторство в рабочее время (время урока, внеклассного мероприятия и т. д.);
- получает подарки и услуги от обучающихся, их родителей (законных представителей) или иных Школа в связи с его трудовой деятельностью;
- участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- собирает денежные средства на нужды класса, Школы;
- участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- использует возможности, связи родителей (законных представителей) обучающихся.

3.3. Согласно ч.2 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», педагогический работник Школы, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Школе, если это приводит к конфликту интересов.

4. Лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрения этих сведений

4.1. Прием, регистрацию и учет сообщений о возможности возникновения, либо возникшем у работника Школы конфликте интересов, а также выявление конфликта интересов, осуществляет должностное лицо Школы, назначенное приказом директора Школы ответственным за непосредственное выполнение мероприятий по профилактике и

противодействию коррупции в Школе (далее – лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики).

4.2. Лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики в Школе, обязано проводить регулярный анализ и мониторинг возможности возникновения либо возникновения конфликта интересов работника Школы, и незамедлительно сообщать о каждой ставшей ему известной ситуации конфликта интересов директору Школы.

4.3. Рассмотрение сведений о конфликте интересов осуществляет специальная Комиссия:

- по вопросам наличия или отсутствия конфликта интересов – Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- по вопросам наличия или отсутствия конфликта интересов иных работников Школы – Комиссия по предупреждению и противодействию коррупции.

4.4. Педагогический работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе самостоятельно лично обратиться непосредственно в Комиссию по предупреждению и противодействию коррупции, для разрешения вопроса о наличии или отсутствия конфликта интересов.

4.5. Обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся Школы, в целях защиты своих прав, также вправе самостоятельно или через своих представителей обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника, а также в Комиссию по предупреждению и противодействию коррупции по вопросам конфликта интересов иного работника Школы.

5. Общие обязанности работников Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. В целях предупреждения и урегулирования конфликта интересов работники Школы обязаны:

5.1.1. При выполнении своих должностных (служебных) обязанностей строго соблюдать требования законодательства РФ, Устава Школы, локальных нормативных актов Школы.

5.1.2. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме выполнение своих должностных (служебных) обязанностей, уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

5.1.3. Каждый из работников Школы, в том числе педагогических работников, должен избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут расцениваться как конфликт интересов.

5.1.4. Педагогический работник Школы, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Школы, если это приводит к конфликту интересов данного педагогического работника.

5.1.5. При принятии профессиональных решений и выполнении своих должностных (служебных) обязанностей работники должны прежде всего руководствоваться интересами Школы и интересами образовательного процесса в Школе в соответствии с законодательством РФ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, или каких-либо иных третьих лиц вопреки интересам Школы и своих должностных (служебных) обязанностей.

5.1.6. При возникновении ситуации или обстоятельств, или появления возможности возникновения ситуации, которые расцениваются как конфликт интересов или могут привести к конфликту интересов, работники обязаны незамедлительно сообщать в установленном настоящим Положением порядке сведения о таком возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики в Школе и (или) директору Школы и отказаться от совершения действий, вызывающих складывающуюся ситуацию, или приостановить такие действия до принятия решения уполномоченными лицами о наличии или отсутствии конфликта интересов и его разрешения.

5.1.7. Работники при регулировании конфликта интересов обязаны оказывать содействия ответственным лицам в его разрешении.

6. Порядок раскрытия и разрешения конфликта интересов

6.1. В деятельности, по предупреждению и выявлению конфликта интересов участвуют все работники Школы. Каждый работник Школы, которому стало известно о возможности возникновения или возникновения конфликта интересов, незамедлительно обязан сообщить об этом директору Школы и/или лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики в Школе.

6.2. Раскрытие информации о конфликте интересов может осуществляться:

- при приеме работника на работу;
- при переводе работника на новую должность или назначения работника на новую должность;
- разовое раскрытие информации по мере возникновения конфликта интересов в процессе выполнения работниками своих должностных (служебных) обязанностей.

6.3. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме

с последующей фиксацией этой информации в письменном виде.

6.4. Срок принятия решения по поступившей информации о конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней со дня поступления такой информации уполномоченному на ее рассмотрение лицу (Комиссии).

6.5. Любая поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно и всесторонне проверена с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и оценки действительного наличия в представленной ситуации конфликта интересов.

6.6. По результатам рассмотрения полученной информации о конфликте интересов Комиссия может принять одно из следующих решений:

- Ситуация, сведения о которой представлены, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования (конфликт интересов отсутствует);
- Ситуация, сведения о которой представлены, является конфликтом интересов (имеет место конфликт интересов) и нуждается в специальных способах урегулирования.

6.7. В случае, если проверка подтвердит наличие конфликта интересов, для его разрешения могут использоваться различные способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать интересы работника;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных (должностных) обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных (должностных) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными для разрешения конфликта интересов.

6.8. Решение Комиссии по поступившей к ней информации о конфликте интересов оформляется протоколом и доводится до сведения директора Школы не позднее дня, следующего за днем принятия. Решения Комиссии носят обязательный характер и подлежат исполнению в сроки, предусмотренные этим решением. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он имеет место, принимает директор Школы.

6.9. Решение директора Школы и Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

7. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Каждый работник Школы, педагогический работник несет ответственность за соблюдение требований по выявлению и разрешению конфликта интересов, установленных настоящим Положением.

7.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, в зависимости от обстоятельств допущенного нарушения, характера совершаемого правонарушения, степени его общественной опасности и последствий нарушения могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Школы или по инициативе правоохранительных и надзорных органов, или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

7.3. В случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе Школы, если указанные действия работника дают основание для утраты доверия к работнику со стороны Школы (п.7.1.ч.1 ст.81 ТК РФ). Расторжение трудового договора осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.