

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6»**

**ПРИКАЗ**

11.11.2016г.

№ 620

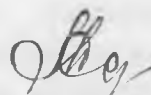
Об утверждении Положения  
«О конфликте интересов работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

В соответствии Постановлением администрации г.Нефтеюганска от 17.10.2016 № 186-нп «Об утверждении типового положения о конфликте интересов работников муниципальных учреждений, муниципальных предприятий города Нефтеюганска, а также хозяйствующих обществ города Нефтеюганска, единственным учредителем которых является администрация города Нефтеюганска», в соответствии с антикоррупционной политикой школы, в целях обеспечения мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников школы, внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру работников школы,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу приказ от 16.06.2014 «Об утверждении Положения «О конфликте интересов педагогического работника МБОУ «СОШ №6».
2. Утвердить Положение «О конфликте интересов педагогического работника МБОУ «СОШ №6» согласно приложению 1.
3. Харьковой М.В., секретарю учебной части, ознакомить с данным приказом под роспись педагогических работников.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Т.Н.Барматина

Положение «О конфликте интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Нефтеюганска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48), Федерального закона от 25.12.2008 №.273-ФЗ «О противодействии коррупции» и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6»(далее – ОУ) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в ОУ, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Используемые в Положении понятия и определения

2.1. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.2. Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);  
б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);  
в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2.3. Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

2.4. Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

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

2.6. Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОУ.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОУ положены следующие принципы:

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

3.2.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

3.2.4. соблюдение баланса интересов ОУ и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОУ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

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

4.1.1.учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;

4.1.2.учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

4.1.3.учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;

4.1.4.учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;

4.1.5.учитель получает подарки и услуги;

4.1.6.учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;

4.1.7.учитель собирает деньги на нужды класса, школы;

4.1.8.учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

4.1.9.учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

4.1.10.учитель участвует в распределении бонусов для учащихся;

4.1.11.учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;

4.1.12.учитель нарушает установленные в ОУ запреты и т.д.

4.2. В ОУ устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов:

4.2.2.раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.2.3.раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.2.4.разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо ОУ, назначаемое приказом директора.

4.4.Ответственный за прием сведений передает полученную информацию о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений или комиссию по трудовым спорам, в соответствии с их компетенциями (далее – Комиссии).

4.5. Порядок принятия решений Комиссиями и их исполнения устанавливается локальными нормативными актами ОУ. Решение Комиссий является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

4.6. Комиссии берут на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.8. ОУ берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.9. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.10. По итогам проверки информации 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.

#### 5. Формы урегулирования конфликта интересов

ОУ может использовать следующие способы разрешения конфликта интересов:

5.1.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.1.2. добровольный отказ работника ОУ 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;

5.1.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.1.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5.1.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.1.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

5.1.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;

5.1.8. увольнение работника из ОУ по инициативе работника;

5.1.9. 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.

5.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.3. Решение Комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.4. Решение Комиссий ОУ при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.5. Для предотвращения конфликта интересов работников Школы необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6».

6. Обязанности работников ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОУ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов Положения может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.