

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 25 города Крымска муниципального образования Крымский район

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

МБОУ СОШ №25

от 21.05.2019 № 125-04

С.А.Громанева



**Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №25 города Крымска муниципального образования Крымский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящей Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 25 города Крымска муниципального образования Крымский район (далее – Порядок) разработан 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. Порядок разработан с целью оптимизации взаимодействия работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 25 города Крымска муниципального образования Крымский район (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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

**2. Основные понятия.**

**Участники образовательных отношений** – обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

**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.

**Личная заинтересованность работника** – 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.

### **1. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе.**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

### **2. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в школе**

4.1. 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 вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

4.2. 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.

4.3. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным должностным лицом с целью оценки возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

4.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.6. Комиссия 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 Учреждения по инициативе работодателя.

Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

4.7. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 25 города Крымска муниципального образования Крымский район».

### **3. Ограничения, налагаемые на работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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

5.1.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся.

5.1.2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Учреждении.

5.1.3. Запрет на занятия репетиторством во время урока, внеклассного мероприятия;

5.1.4.3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Учреждения;

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

5.1.6.5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом Учреждения.

5.1.7. Запрет на сбор денег на нужды класса, школы;

5.1.8. Запрет на получение небезвыгодных предложений от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

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

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

6.1. 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;

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.

#### **5. Ответственность работников школы.**

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