

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа № 12 пос. Шмидта городского округа Новокуйбышевск Самарской области (ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск)

446219, Россия, Самарская область, г.о. Новокуйбышевск, пос. Шмидта, ул. Школьная, д. 4
т/факс (846-35) 3-17-68 E-mail: scvool12@mail.ru ОГРН 1116330004526; ИНН 6330052400; КПП 633001001; ОКПО43948100

структурное подразделение «Детский сад «Берёзка»

446219, Россия, Самарская область, г.о. Новокуйбышевск, пос. Маяк, ул. Куйбышева, д. 4; т/факс (846-35) 3-17-66

ПРИНЯТО

Решением
Педагогического совета
от « 31 » 08 2018 г.
Протокол № 1
Председатель
Оказина Т.В. Оказина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 188 - од
от « 17 » 09 2018 г.
Директор ГБОУ ООШ № 12
пос. Шмидта
г.о. Новокуйбышевск
Оказина Т.В. Оказина



Положение о конфликте интересов педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 12 пос. Шмидта города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – организация) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогических работников организации (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).

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех педагогических работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Для целей настоящего Положения применяется следующее понятие:

Конфликт интересов педагогического работника - 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.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

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

3. Порядок раскрытия конфликта интересов педагогическим работником организации и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее педагогических работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение № 1) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

3.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю организации.

4.2. Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя организации.

4.5. Руководитель организации в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии организации по урегулированию конфликта интересов педагогических работников.

4.6. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов педагогических работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

4.7. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов педагогических работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

4.8. До принятия решения комиссии по урегулированию конфликта интересов педагогических работников руководитель организации в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

4.9. Руководитель организации, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

5. Формы урегулирования конфликта интересов

5.1. Формы урегулирования конфликта интересов педагогических работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника организации 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 обязанностей работника организации;
- отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами организации;
- увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

5.3. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

5.4. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Мероприятия, предотвращающие конфликт интересов педагогического работника

6.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников организации, учитывается мнение родителей (законных представителей), а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

6.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

6.3. Обеспечивается информационная открытость организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;

6.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами организации;

6.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

6.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;

6.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

6.8. Педагогический работник школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, задачей, которой является разрешение конфликтной ситуации между участниками образовательного процесса путем доказательного разъяснения принятия оптимального варианта решения в каждом конкретном случае.

7. Обязанности педагогического работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Декларация конфликта интересов

Настоящая Декларация содержит два раздела. Первый раздел заполняется педагогическим работником. Второй раздел заполняется руководителем организации. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке руководителем организации в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Положением о конфликте интересов педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 12 пос. Шмидта городского округа Новокуйбышевск Самарской области

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность руководителя организации)	Директору ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г. о. Новокуйбышевск Т.В. Оказиной
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	С ____ 201_ г. по ____ .201_ г.

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

Ответьте на вопросы:	Да/нет
Обмениваетесь ли Вы с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства?	
Осуществляете ли Вы репетиторство со школьниками, которых обучаете?	
Осуществляете ли Вы репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.?	
Получаете ли Вы подарки и услуги?	
Участвуете ли Вы в формировании списков классов?	
Собираете ли Вы деньги на нужды класса, школы?	
Участвуете ли Вы в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся?	
Получаете ли Вы небезвыгодные предложения от родителей обучающихся или у которых являетесь классным руководителем?	
Используете ли Вы небескорыстно возможности родителей обучающихся?	
Нарушаете ли Вы установленные в Учреждении запреты и т.д.?	
Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?	
Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?	
Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?	
Другие вопросы	
Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?	

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

Раздел 2

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О, подпись)

С участием (при необходимости):
Представитель руководителя организации

(Ф.И.О., подпись)

Представитель кадровой службы _____

(Ф.И.О., подпись)

Решение руководителя организации по декларации

(подтвердить подписью): _____
(Ф.И.О., подпись)

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника (указать какой информации)	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов(указать, от каких вопросов)	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника (указать каких обязанностей)	