



Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Школа №10»
Приволжского района г.Казани
 Г.И.Залалова
«30».12.2020

Утверждено

Директор МБОУ «Школа №10»
Приволжского района г.Казани
 А.Р.Желтякова
«30» 12.2020 г.
Приказ № 259 от 30.12.2020



Принято

На общем собрании работников
МБОУ «Школа №10»
Приволжского района г.Казани
Протокол № 3 от 30.12.2020

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов педагогического работника
МБОУ «Татарско-русская средняя общеобразовательная школа №10
с углубленным изучением отдельных предметов»
Приволжского района г.Казани

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника МБОУ «Татарско-русская средняя общеобразовательная школа №10 с углубленным изучением отдельных предметов» Приволжского района г.Казани (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ от 29.12.2012г.,

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 учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

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

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

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 работника организации при урегулировании конфликта интересов; защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

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

3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей являются следующие:

- 3.1. Учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников.
- 3.2. Учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими учащимися для репетиторства.
- 3.3. Учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает.
- 3.4. Учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.
- 3.5. Учитель получает подарки и услуги.
- 3.6. Учитель собирает деньги на нужды класса, школы.
- 3.7. Учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся.
- 3.8. Учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем.
- 3.9. Учитель участвует в распределении бонусов для учащихся.
- 3.10. Учитель небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) учащихся
- 3.11. Учитель нарушает установленные в Школе запреты.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

- 4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.
- 4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.
- 4.3. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к Положению) в следующих случаях: -при приеме на работу; -при назначении на новую должность; -в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации; -при возникновении конфликта интересов.

5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов Педагогический работник МБОУ «Школа №10», в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Обратиться в Комиссию можно в письменной форме.

- 5.1. Декларация о конфликте интересов направляется руководителю организации, в порядке, определенном локальными актами организации.
- 5.2. Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.
- 5.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.
- 5.4. 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;
 - перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с 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.

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

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