

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ИЛСХАН-
ЮРТОВСКАЯ ОСНОВНАЯ
ШКОЛА»

МУНИЦИПАЛЬНИ
БЮДЖЕТНИ ЮКЪАРА
ДЕШАРАН ХЪАЪРМА
«ИЛСХАН-ЮРТАРА
КОЪРТА ШКОЛА»

366902, Чеченская Республика, Гудермесский район, с.Илсхан-Юрт, ул.2-я Большая Заречная.
E-mail: ibragim.oosh@mail.ru тел. 8929-898-52-47, <http://ilskhan-oosh.edu95.ru>

ПРИКАЗ

01.09.2018г.

№ 47

**Об утверждении Положения о конфликте интересов,
об утверждении состава комиссии по урегулированию
конфликта интересов**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты 08 ноября 2013 года, Федерального закона от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в РФ»

ПРИКАЗЫВАЮ:

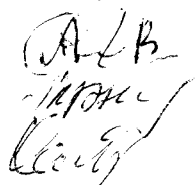
1. Утвердить Положение о конфликте интересов МБОУ «Илсхан-Юртовская ОШ» (приложение № 1).
2. Создать комиссию по урегулированию конфликта интересов в МБОУ «Илсхан-Юртовская ОШ» и утвердить в следующем составе:

председатель комиссии: Бурчаев В.Х – директор школы;
члены комиссии: Юнусов М.А.- зам.директора по УВР
Хуписев А-Х.С-Х - председатель ПК;

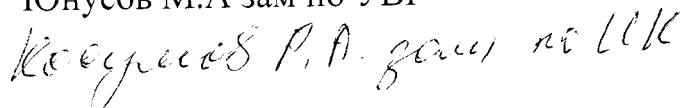
3. Утвердить Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов в МБОУ «Илсхан-Юртовская ОШ» (приложение № 2).
4. Разместить на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет настоящий приказ с приложениями.
Косумов Р.А – ответственный за ведение сайта.

Директор _____ В.Х.Бурчаев

С приказом ознакомлены:



Хуписев А-Х.С-Х пред. ПК
Юнусов М.А зам по УВР



Директор

Утверждаю
В.Х Бурчаев
01.09.2018г.

Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Илсхан-Юртовская основная школа»

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов в МБОУ «Илсхан-Юртовская основная школа» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Предприятия).

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. В ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дано понятие конфликта интересов педагогического работника.

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.

1.4. К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет ч. 2 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся того учреждения, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов.

Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды класса, учреждения;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников класса, педагогом которого он является;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.;
- педагогический работник ведет уроки занятия и платные занятия/кружки у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- педагогический работник осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;

- педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, занятия, внеклассного мероприятия и т.д.;
- педагогический работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- педагогический работник собирает деньги на нужды класса, школы;
- педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- педагогический работник участвует в распределении бонусов для обучающихся;
- педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- педагогический работник нарушает установленные в учреждении запреты и т.д.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

2.2. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе проинформировать об этом руководство учреждения.

2.3. Директор, которому стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией по этике и урегулированию споров между участниками образовательных отношений) отстранения педагога от занимаемой должности.

Кроме того, педагогический работник вправе письменно обратиться в Комиссию по этике и урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

2.4. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом учреждения. 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.

2.5. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии по этике и урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБОУ «Илсхан-Юртовкая ОШ».

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждения

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждения 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) Учреждения.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Учреждения.

4.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

4.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

5.2. данное Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения и действует до принятия нового.