

Российская Федерация
Самарская область
**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 45
городского округа Тольятти**

445024, Самарская область, г. Тольятти, бульвар Кулибина, 4, 37-19-03
Факс (8482) 37-15-08, E-mail – school45@edu.tgl.ru , [http:// school45tgl.net.ru](http://school45tgl.net.ru)

Утверждаю

Директор МБУ СОШ №45
(Приказ от 02.12.2014 г. № 201-ОД)



Е.Н. Ошкина

Принято

Протокол Совета Учреждения
№ 5 от 28.11.2014 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника (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. 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.
2. Положение регламентирует порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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 урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов Учреждения и педагогического работника при урегулировании конфликта интересов;
 - защита педагогического работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт руководителем и урегулирован Учреждением.
4. Педагогические работники в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:
 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – 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. Для раскрытия конфликта интересов педагогические работники могут использовать следующие способы:
 - 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;
6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
7. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
9. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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.

10. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы педагогического работника;
- добровольный отказ педагогического 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 педагогического работника;
- временное отстранение педагогического работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод педагогического работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ педагогического работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение педагогического работника из организации по инициативе работника;
- увольнение педагогического работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

11. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса педагогического работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

- учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими учащимися для репетиторства;
- учитель осуществляет репетиторство с учащимися, которых обучает;
- учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- учитель получает подарки и услуги;
- учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- учитель собирает деньги на нужды класса, школы;
- учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- учитель получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- учитель нарушает установленные в Школе запреты и т.д.

13. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Школы необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения».

14. Педагогический работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться письменно в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.