

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 4»

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания  
работников школы

\_\_\_\_\_ И.А. Сбродова  
Протокол \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2015г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ № 4»

\_\_\_\_\_ В.В. Вилюга  
Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 4»**

**г. Новокузнецк,**  
**2015г.**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ «СОШ № 4» (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) и является локальным актом, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МБОУ «СОШ № 4» (далее – Учреждение) с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников Учреждения и интересами учащихся, родителей (законных представителей).

1.3. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.4. 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.

## **II. Основные понятия**

2.1. *Участники образовательных отношений* – учащиеся, их родители (законные представители), педагогические работники.

2.2. *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 учащегося, родителей (законных представителей).

2.3. Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается 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.

## **III. Ситуации конфликта интересов**

3.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения:

1. Работник, осуществляющий образовательную деятельность, занимается репетиторством с учащимися Учреждения.

2. Работник, осуществляющий образовательную деятельность, занимается репетиторством во время урока, внеклассного мероприятия.

3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений.

4. Получение работником Учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся.

5. Работник, осуществляющий образовательную деятельность, участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников.

6. Сбор финансовых средств на нужды класса, Учреждения.

7. Работник Учреждения нарушает Устав, Кодекс этики и служебного поведения работников МБОУ «СОШ № 4», иные локальные акты.

8. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

#### **IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

#### **V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта в Учреждении**

5.1. 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. 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.

5.2. Комиссия 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.

5.3. 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 уполномоченный директор, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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.

5.5. Комиссия также 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 из Учреждения по инициативе работника.

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

5.6. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников МБОУ «СОШ № 4».

## **VI. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

- 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;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **VII. Ответственность работников Учреждения**

7.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников Учреждения, учитывать мнение советов родителей (законных представителей), а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечение прозрачности, контроля и подотчётности реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечение информационной открытости Учреждения в соответствии с требованиями

действующего законодательства;

- чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
- введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся;
- иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

7.2. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора Учреждения.

7.3. Директор Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.6. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

7.7. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.