

Принято  
Общим собранием работников  
МБОУ «Кировская СШ»  
Протокол № 1  
от « 01 » 09 2016 г.

Утверждаю  
Директор МБОУ «Кировская СШ»  
Л.М. Радченко



2016 г.

## Положение о конфликте интересов

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кировская средняя школа» (далее - Учреждение) в ходе выполнения ими профессиональной деятельности.

1.2. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность работника Учреждения влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и законными интересами других лиц, способное привести к причинению вреда таким законным интересам.

1.4. Под личной заинтересованностью понимается:

возможность получения, работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами;

прием на работу в Учреждение родственников и членов семьи на условии их прямой подчиненности друг другу;

принятие работником кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями, или иных лиц, с которым связана его личная заинтересованность.

### 2. Порядок работы по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов

2.1. 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 (при выяснении обстоятельств, сведения, не

являющиеся конфликтом интересов, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования).

2.2. Работа по управлению конфликтом интересов в Учреждении основывается на следующих принципах:

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) Учреждением.

2.3. Лицами, заинтересованными в совершении Учреждения тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами), признаются:

директор и заместитель директора Учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления Учреждением или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях;

являются участниками, кредиторами этих организаций;

состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях;

являются кредиторами этих граждан;

состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях, а именно: родители и дети; дедушки, бабушки и внуки; полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, усыновители, усыновленные; двоюродные братья и сестры; дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей); племянники; супруги (муж, жена); братья, сестры; родители и дети супругов; супруги детей.

2.4. Указанные организации или граждане должны отвечать одной из следующих характеристик:

являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения;

являются потребителями товаров (услуг), производимых Учреждением;

владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением;

могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения.

2.5. Требования к совершению Учреждением сделок, в которых имеют заинтересованность заинтересованные лица:

до принятия решения о заключении такой сделки заинтересованные лица обязаны сообщить о наличии заинтересованности органу управления Учреждением или органу надзора за ее деятельностью;

сделка должна быть одобрена органом управления Учреждения или органом надзора за ее деятельностью.

В противном случае сделка может быть признана недействительной.

2.6. Работники Учреждения обязаны в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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.

2.7. Возможные способы разрешения конфликта интересов:

- 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- 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;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

2.8. 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

2.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

2.10. 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 организации.

### **3. Соблюдение прав личности всех сторон конфликта.**

3.1. Работа по управлению конфликтом интересов в Учреждении основывается на следующих принципах:

-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) Учреждением .

3.2. Учреждение рассматривает представленные сведения и урегулирует конфликт интересов конфиденциально.

### **4. Порядок работы по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов педагогического работника**

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

4.2. 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 обучающихся, воспитанников;

получение небезвыгодных предложений от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;

нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.;

ведение уроков (занятий) и платных занятий (кружков) у одних и тех же обучающихся;

«обменивание» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

осуществление репетиторства с обучающимися, которых обучает;

осуществление репетиторства во время урока, занятия, внеклассного мероприятия;

участие в формировании списка класса, особенно первоклассников.

4.3. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать положению о нормах профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

4.4. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов определяет Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБОУ «Кировская СШ».

## **5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

5.1. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются заместители директора, начальник лагеря и директор. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально с привлечением, заместителей директора.

5.2 Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

5.3. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом заместителю директора и директору Учреждения.

5.4. За неприятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.

## **6. Процедура информирования о возникновении конфликта интересов**

Процедуру информирования работниками Учреждения работодателя о возникновении конфликта интересов определяет «Порядок ведения процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов».