

Учтено мнение профсоюзного комитета  
Председатель профсоюзного комитета  
*С.Н. Кузьмицкая*  
Протокол № 22  
от «13» 01 2014 г.



## **Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Междуреченской средней общеобразовательной школы (далее - Положение)**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Междуреченской средней общеобразовательной школы (далее по тексту Школа), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Школу, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.3. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Школы:
  - учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
  - учитель осуществляет репетиторство с учениками, 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 обучающихся;
  - учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
  - получение работником Школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
  - иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Школы.
- 1.4. Положение Школы разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.
- 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

### **2. Основные понятия**

- 2.1. Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.
- 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 обучающегося, родителей обучающихся или их 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.

### **3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

3.1. 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 Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Школы и работника Школы при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Школы от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Школы и урегулирован (предотвращен) Школой.

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Школы должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы и его урегулирования**

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (см. приложение к данному положению). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Директор Школы из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее по тексту Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. 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.

4.5. 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 Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа 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.

4.6. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. 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 Школы.

### **5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

- 5.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Школы, ответственным за противодействие коррупции, и направляется директору Школы.
- 5.2. Директор Школы рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Школы рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.
- 5.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором Школы и должностным лицом Школы, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.
- 5.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника Школы к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Школы 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 Школы;
- перевод работника Школы на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника Школы от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение работника Школы в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника Школы в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

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

- 5.5. По письменной договоренности Школы и работника Школы, 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 Школы, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

### **6. Обязанности работника Школы в связи с раскрытием урегулированием конфликта интересов**

- 6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Школы обязан:
  - руководствоваться интересами Школы 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.

Приложение к Положению о конфликте  
интересов работников Школы

**ДЕКЛАРАЦИЯ**  
**конфликта интересов**

Я, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

ознакомлен(а) с Антикоррупционными стандартами Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Междуреченской средней общеобразовательной школы (далее - Организация), требования указаных стандартов и Положение о конфликте интересов работников Организации мне понятны.

Мне разъяснено, что декларация конфликта интересов представляется при приеме на работу, при назначении на новую должность и по мере возникновения ситуаций конфликта интересов, понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

(подпись работника)

(Фамилия, инициалы)

<b>Кому:</b> (указывается ФИО и должность руководителя Организации (работодателя))	
<b>От кого:</b> (ФИО работника, заполнившего декларацию конфликта интересов (далее - Декларация))	
<b>Должность:</b>	
<b>Дата заполнения:</b>	«____» _____ 20____ г.

**Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из них (1).**

При ответе «да» на любой из указанных ниже вопросов детально изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

**При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на заполняющего Декларацию, но и на супруг(а), родители, дети (в том числе приемные), родные братья и сестры.**

**Вопросы:**

1. Владеете ли Вы или Ваши родственники акциями (долями, паями) в компании, находящейся в деловых отношениях с Организацией, либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности Организации. \_\_\_\_\_

да/нет

---



---

2. Являетесь ли Вы или Ваши родственники членами органов управления, работниками в компании, находящейся в деловых отношениях с Организацией, либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности Организации. \_\_\_\_\_

да/нет

3. Замещаете ли Вы или Ваши родственники должности в органах государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и (или) органах местного самоуправления муниципального образования Кондинский район (при положительном ответе указать орган и должность). \_\_\_\_\_

да/нет

4. Работают ли в Организации Ваши родственники (при положительном ответе указать степень родства, Ф.И.О., должность). \_\_\_\_\_

да/нет

5. Выполняется ли Вами иная оплачиваемая деятельность в сторонних организациях в сфере, схожей со сферой деятельности Организации. \_\_\_\_\_

да/нет

6. Участвовали ли Вы от лица Организации в сделке, в которой Вы имели личную (финансовую) заинтересованность. \_\_\_\_\_

да/нет

Настоящим подтверждаю, что указанные выше вопросы мне понятны, данные мною ответы и пояснительная информация являются исчерпывающими и достоверными.

\_\_\_\_\_ (подпись работника)

\_\_\_\_\_ (Фамилия, инициалы)

Декларацию принял (заполняется должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений):

\_\_\_\_\_ (подпись работника)

\_\_\_\_\_ (Фамилия, инициалы)

**Решение по декларации:**

Конфликт интересов не был обнаружен	
Не рассматривается как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего его работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Рекомендуется изменить трудовые функции работника (указать, какие обязанности), в том числе путем перевода его на иную должность	
Рекомендуется временно отстранить работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его трудовыми функциями и личными интересами	
Рекомендуется рассмотреть вопрос об увольнении работника по инициативе работодателя за дисциплинарные проступки в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	
Рекомендуется передать декларацию работодателю для рассмотрения вопроса о принятии мер по урегулированию конфликтов интересов в связи с тем, что (указать причины)	

\_\_\_\_\_ (подпись работника)

\_\_\_\_\_ (Фамилия, инициалы)

1. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения.