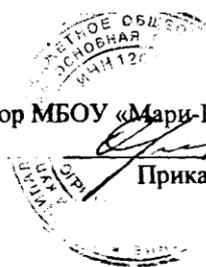


Утверждаю:  
Директор МБОУ «Мари-Куптинская ООШ» Орлова Г.Я.  
Приказ № 2 от 09.2019 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ о Конфликте интересов**

- 1.1. Настоящее положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для муниципального образовательного учреждения МБОУ «Мари-Куптинская основная общеобразовательная школа» (далее – ОУ).
- 1.2. Положение о конфликте интересов — это внутренний документ ОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников ОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законными интересами ОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ОУ, работником которой он является.
- 1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ОУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ОУ на основе гражданско-правовых договоров.

### **Основные принципы управления конфликтом в ОУ.**

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОУ положены следующие принципы:
  - 2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
  - 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
  - 2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
  - 2.1.4. Соблюдение баланса интересов ОУ и работника при урегулировании конфликта интересов.
  - 2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ОУ.

### **Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.**

- 3.1. В ОУ выделяют следующие условия:
  - 3.1.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.
  - 3.1.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.
- 3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- 3.2.1. Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества достижений воспитанника, у одних и тех же воспитанников.
- 3.2.2. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников.
- 3.2.3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.
- 3.2.4. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.
- 3.2.5. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников ОУ.
- 3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:
  - 3.3.1. Участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников.
  - 3.3.2. Сбор финансовых средств на нужды воспитанников по доверенности родителей (законных представителей) воспитанников.
  - 3.3.3. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников.
  - 3.3.4. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

#### **Ограничения, налагаемые на педагогических работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

- 4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и ОУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 4.2. На педагогических работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:
  - 4.2.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией ОУ.
  - 4.2.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.
  - 4.2.3. Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией ОУ, предусмотренных уставом ОУ.
- 4.3. Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества достижений дошкольников, у одних и тех же воспитанников.
- 4.4. Педагогические работники ОУ обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами ОУ.

#### **Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

- 5.1. Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в ОУ.

- 5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в ОУ реализуются следующие мероприятия:
- 5.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ОУ, учитывается мнение педагогического совета ОУ.
  - 5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в ОУ.
  - 5.2.3. Обеспечивается информационная открытость ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства.
  - 5.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами ОУ.
  - 5.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ОУ.
  - 5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников ОУ.
  - 5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в ОУ.
- 5.3. Педагогические работники ОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 5.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора ОУ.
- 5.5. Директор ОУ в трехдневный срок со дня, когда ей стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязана вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы по противодействию коррупции в ОУ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее — Рабочая группа).
- 5.6. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ОУ, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
- 5.7. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ОУ, может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
- 5.8. До принятия решения Рабочей группы директор ОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в ОУ.
- 5.9. Директор ОУ, когда ей стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязана принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

- 6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ОУ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
- 6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
  - 6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
  - 6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

- 6.2. 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.
- 6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы.
- 6.4. ОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 6.6. В итоге этой работы ОУ может прийти к следующим выводам:
- 6.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 6.6.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
  - б) добровольный отказ работника ОУ 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.
  - в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
  - г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
  - д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ.
  - е) увольнение работника из ОУ по инициативе работника.
  - ж) иной способ разрешения конфликта.
- 6.7. В каждом конкретном случае, по договоренности ОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 6.8. 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.
- 6.9. 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 ОУ.

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

- 7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОУ — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 7.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- 7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- 7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

