

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Петрецовская средняя общеобразовательная школа»  
Вохомского муниципального района Костромской области**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
*Трублинская* Н.Н.Трублинская

УТВЕРЖДАЮ  
Директор \_\_\_\_\_ Е.В.Скрябина  
Приказ № *26* от *01.07.2021*



**Положение  
о конфликте интересов работников**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МОУ «Петрецовская СОШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МОУ «Петрецовская СОШ» (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**2. Основные понятия**

2.1. Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители (законные представители несовершеннолетних), педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 2.2 настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 2.2 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**3. Круг лиц, попадающих под действие положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся

работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3.2. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации**

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

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

4.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

4.1.4. Соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

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

5.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника:

5.1.1. Педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учеников.

5.1.2. Педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства.

5.1.3. Педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

5.1.4. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся.

5.1.5. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и иных участников образовательных отношений.

5.1.6. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

5.1.7. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Организации.

5.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника:

5.2.1. Участие педагогического работника в наборе (приёме) обучающихся.

5.2.2. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся.

5.2.3. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в Организации, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Организации при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На педагогических работников Организации при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

6.2.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся.

6.2.2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

6.2.3. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и иных участников образовательных отношений.

6.2.4. Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом Организации, родительскими комитетами классов.

6.3. Педагогические работники Организации обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами Организации.

### **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Организации**

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников.

7.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

7.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

7.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

7.2.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.3. 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 работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

7.4. Организация 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 Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Организации 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.

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

8.1. Случаи возникновения у 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.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Организации реализуются следующие мероприятия:

8.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Организации, учитывается мнение Совета Школы, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).

8.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники Организации и участники образовательных отношений.

8.2.3. Обеспечивается информационная открытость Организации в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.2.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Организации.

8.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.

8.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся.

8.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

8.3. Работники Организации обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.4. Организация может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

8.4.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

8.4.2. 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.

8.4.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

8.4.4. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

8.4.5. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации.

8.4.6. Увольнение работника из Организации по инициативе работника.

8.4.7. Увольнение работника из Организации по инициативе работодателя.

8.5. 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.

8.6. 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. 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.

8.7. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Организации. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

8.9. Руководитель Организации в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликта интересов работников.

8.10. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех работников и участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.11. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.12. До принятия решения комиссии по урегулированию конфликта интересов работников руководитель Организации в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для работников и участников образовательных отношений.

8.13. Руководитель Организации, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

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

9.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

9.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

9.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

9.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **10. Ответственность**

10.1. Ответственным лицом в Организации за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор Организации.

10.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

10.2.1. Утверждает Положение о конфликте интересов в Организации.

10.2.2. Утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.2.3. Утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников.

10.2.4. Организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.2.5. При возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнению.

10.2.6. Организует контроль за состоянием работы в Организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.3. Все работники Организации несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящее Положение утверждается решением директора Организации и вступает в силу с момента его утверждения.

11.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением директора Организации.

11.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.