

Согласовано:  
Председатель  
профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Мяндр Д.С.  
Протокол № 1  
27 августа 2020 г

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ № 1  
\_\_\_\_\_ Гильфанова Н.В.  
Приказ № 178-ОД  
28 августа 2020 г

Принято:  
Педагогический совет МБОУ СОШ № 1  
Протокол № 1  
28 августа 2020 г

**Положение  
о конфликте интересов работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 1»**

**1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – Учреждение) разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч..33,48).
- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

**1.2.** Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» призвано установить правила, связанные с Кодексом этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1»

**1.3.** Данное Положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ СОШ № 1 в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

**1.4.** Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

**1.5.** Урегулирование конфликтов интересов является одним из важнейших антикоррупционных механизмов и одновременно способом обеспечения надлежащего функционирования трудовых правоотношений.

**1.6.** Положение устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

*1.7. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением. Под заинтересованными лицами понимаются:*

- *руководитель (директор) Учреждения;*
- *работники, действующие на основании трудового договора.*

*1.8. Требование о недопустимости конфликта интересов распространяется как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанных с конфликтов интересов.*

## **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. Условия, при которых возникают или может возникнуть конфликт интереса**

**3.1. В Учреждение выделяют:**

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

**3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника, относятся следующие:**

- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия у одних тех же обучающихся;
- работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- нарушение работником Устава Учреждения, локальных нормативных актов, общепринятые этические нормы;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения;

**3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся следующие:**

- сбор финансовых средств на нужды класса, Учреждения;
- участие работника в установление, определение форм и способов поощрения для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

#### **4. Принципы работы**

**по управлению конфликтов интересов работников Учреждения.**

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

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса 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.

#### **5. Порядок**

**предотвращения и урегулирования конфликта интересов.**

**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. 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.**

**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 школы;
- временное отстранение работника Учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работника Учреждения принадлежащего ему имущества, являющегося основной возникновением конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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.

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

**6.1.** Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтных интересах, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть руководитель (директор) Учреждения, заместитель директора, либо лицо, ответственное за противодействие коррупции.

**6.2.** Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В рассмотрении могут принять участие, как вышеназванные лица, так и иные работники Учреждения.

**6.3.** *Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.*

**6.4.** *Комиссия не позднее семи рабочих дней должна выдать заинтересованным лицам письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.*

**6.5.** *При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участие не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.*

### **7. Обязанности работников Учреждения.**

**7.1.** *В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников 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.*

### **8. Ответственность работников Учреждения**

**8.1.** *С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников Учреждения реализуются следующие мероприятия:*

**1.** *При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).*

**2.** *Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.*

**3.** *Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.*

**4.** *Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами Учреждения.*

**5.** *Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.*

**8.2.** *В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя (директора) Учреждения.*

**8.3.** *В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.*

*8.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками 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;*

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

*8.6. До принятия решения Комиссии руководитель (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;*

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

#### **9. Изменения и дополнения.**

*9.1. Настоящее Положение может быть изменено и дополнено в соответствии с вновь изданными нормативными актами органов управления всех уровней.*

*9.2. Педагогический коллектив Учреждения должен быть своевременно ознакомлен с настоящим положением, со всеми изменениями и дополнениями в данное Положение.*



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 1»**

**Приказ**

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г

№ \_\_\_\_\_

**Об утверждении Положения  
о конфликте интересов**

Во исполнения требований

- Федерального закона от 25.12.2008 г № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
- Педагогического совета МБОУ СОШ № 1 от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г протокол № \_\_\_\_\_

**Приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1».
2. Рекомендовать работникам МБОУ СОШ № 1 руководствоваться в своей работе данным Положением.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 1:

Н.В. Гильфанова



**Положение  
о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических  
работников МБОУ «Хирпосинская ООШ» при осуществлении им профессиональной  
деятельности**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хирпосинская основная общеобразовательная школа» Вурнарского района Чувашской Республики (далее по тексту Школа) по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Основные понятия

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

2.2. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) воспитанников.

2.3. Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим 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. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

3.1. В Школе выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;

- 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:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учеников;

- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;

- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;

- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Школы.

3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приёме) обучающихся;

- сбор финансовых средств на нужды группы, Школы;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;

- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4. Ограничения, налагаемые на педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

4.2. На педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учеников;

- запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Управляющим Советом, предусмотренным уставом Школы;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;

- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Управляющим Советом, родительскими комитетами классов.

4.3. Педагогические работники Школы обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами Школы.

5. 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.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Школе реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учеников и работников Школы, учитывается мнение Управляющего Совета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Школы;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учеников,
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

5.3. Педагогические работники Школы обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

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

5.6. Руководитель Школы в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.7. Решение комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.8. Решение комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.9. До принятия решения комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

5.10. Руководитель Школы, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан

принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## 6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом в Школе за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Школы.

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

- утверждает Положение о порядке работы в Школы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;

- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- организует контроль за состоянием работы в Школы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все педагогические работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Рассмотрено на заседании Педагогического совета

протокол № 01 от «26» августа 2014 года

