



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 70» г. Кемерово

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке работы по предотвращению**  
**конфликта интересов и при возникновении**  
**конфликта интересов работника**  
**при осуществлении им профессиональной**  
**деятельности в муниципальном бюджетном**  
**общеобразовательном учреждении**  
**«Средняя общеобразовательная**  
**школа № 70»**

Принят на собрании  
трудового коллектива  
от 28.08.2015 года

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ № 70»  
*Тимошенко* О.В. Тимошенко  
Приказ от 31.08.2015 № 340

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности в МБОУ «СОШ №70»**

### 1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №70» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### 2. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности в МБОУ «СОШ № 70» (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем Положении используются следующие определения и сокращения:  
МБОУ «СОШ №70» - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №70» (далее Учреждение).

### 4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника, 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 и интересами обучающегося, родителей (законных представителей).

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

4.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации 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.

4.4. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- учитель, педагог-психолог, социальный педагог ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- учитель, педагог-психолог, социальный педагог «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- учитель, педагог-психолог, социальный педагог осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;
- учитель, педагог-психолог, социальный педагог осуществляет репетиторство во время урока, занятия, внеклассного мероприятия и т.д.;
- учитель, педагог-психолог, социальный педагог получает подарки и услуги;
- учитель, педагог-психолог, социальный педагог собирает деньги на нужды кабинета;
- учитель, педагог-психолог, социальный педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- учитель, педагог-психолог, социальный педагог получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- учитель, педагог-психолог, социальный педагог небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- учитель, педагог-психолог, социальный педагог нарушает установленные в школе запреты и т.д.

## 5. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 70».

5.2. 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 участников образовательных отношений.

5.3. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывается мнение Управляющего Совета школы, Родительского комитета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

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

5.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан уведомить руководителя в письменной форме, зарегистрировав обращение у секретаря руководителя в Книге регистрации обращений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

5.6. Руководитель Учреждения в трехдневный срок со дня получения уведомления о конфликте интересов работника обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5.7. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией по урегулированию споров с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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. 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.

5.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать 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.

5.9. Решение Комиссии Учреждения по урегулированию споров является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.10. Решение Комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.11. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

5.12. Руководитель Учреждения, 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.

## 6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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

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

- утверждает Положение о порядке работы в Учреждении по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности; утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии Учреждения по урегулированию споров;
- организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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