

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 8

Рекомендовано:  
Протокол Общего собрания  
работников МАОУ СОШ № 8  
от 23.08. 2021 № 1

Утверждено:  
Директор МАОУ СОШ № 8  
Кап С. П. Калина  
приказ от 23.08. 2021 № 111-Оп.б



Положение  
о конфликте интересов и мерах по его урегулированию

Принято с учетом мнения профсоюзного комитета  
МАОУ СОШ № 8  
протокол от 23.06.21 № 68

Североуральский городской округ  
2021 год

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48), Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.
- 1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 (далее – Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.
- 1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.4. Используемые в положении понятия и определения.
  - 1) Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.
  - 2) Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) – заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
  - 3) Положение – это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:
  - 1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - 2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- 4) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

### **3. Круг лиц, попадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации.**

- 3.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 3.2. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.
- 3.3. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей, а именно:
  - репетиторство с учащимися, которых обучает;
  - получение подарков или услуги;
  - сбор деньги на нужды Учреждения и от имени Учреждения;
  - участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
  - получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
  - использование (небескорыстное) возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
  - нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Учреждения и т.п.).

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

- 4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
  - 1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - 2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
  - 5) раскрывать возникший или потенциальный конфликта интересов;
  - 6) содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.
- 4.2. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов

- работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.
- 4.3. По факту письменного обращения к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений директором в течение 3-х рабочих дней издается приказ о создании Комиссии по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).
- 4.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством, нормативными документами Учреждения по противодействию коррупции, в том числе, настоящим

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

- 5.1. В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:
- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 5.3. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального расследования рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 5.5. Следует иметь в виду, что 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.
- 5.6. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - 2) 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;
  - 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
  - 4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - 5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение

- функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- б) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
  - 7) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
  - 8) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
  - 9) 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.
- 5.7. 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 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.
- 5.9. 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 Учреждения.
- 6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов**
- 6.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.
  - 6.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения.
  - 6.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.
- 7. Заключительные положения**
- 7.1. Настоящее Положение принимается с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

7.2. Во всех случаях, не урегулированных настоящим Положением, следует руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2021 года.