

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МУРМАНСКА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ Г. МУРМАНСКА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»  
**(МБОУ г. МУРМАНСКА СОШ № 1)**

Принято на общем собрании работников  
МБОУ г. Мурманска СОШ № 1

протокол от 13.06.18 2018г. № 3



## **Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 1 (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими служебных обязанностей.

1.2. Положение о Конфликте интересов разработано в соответствии:  
с нормативными правовыми документами федерального уровня:

- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г.);
- Федеральным законом РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- Трудовым кодексом РФ (гл. 14 «Защита персональных данных работника»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48);

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

## **2. Основные понятия.**

2.1. *Участники образовательных отношений* – обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, 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 и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ ст. 2 ч. 33). Конфликт интересов педагогического работника возникает, когда при осуществлении педагогической деятельности у педагога появляется личная заинтересованность в получении материальной или нематериальной выгоды, неоговоренной трудовым договором.

2.3. *Личная заинтересованность работника* – возможность получения работником 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. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

- обязательность раскрытия сведений и реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов в процессе 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 раскрыт работником.

## **4. Ситуации конфликта интересов.**

4.1 Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения:

- педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;

- педагогический работник ведет уроки и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- Педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых обучает в Учреждении;
- получение педагогическим работником подарков и услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- педагогический работник собирает деньги на нужды группы, класса, Учреждения;
- педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- участие педагогического работника в установлении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- педагогический работник использует с личной заинтересованностью возможности родителей обучающихся и иных участников образовательных отношений;

Нарушение работником Устава Учреждения, локальных нормативных актов Учреждения, общепринятые этические нормы, иные условия и ситуации, при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Учреждения необходимо выполнять «Кодекс этики и служебного поведения работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 1».

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

5.1. В целях предотвращения возникновения ситуаций, влекущих конфликт интересов, для педагогических работников устанавливаются ограничения при осуществлении профессиональной деятельности:

- запрет на совершение действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- запрет на получение в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Работник может принимать или вручать подарки, если: а) это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто; ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии; б) стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и в порядке, предусмотренных и согласованных с администрацией Учреждения;

– запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

– иные запреты и ограничения, установленные локальными актами Учреждения.

## **6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогического работника при осуществлении профессиональной деятельности.**

6.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, обязан 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.

6.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Обращение подается в письменной форме. В жалобе указываются конкретные факты или признаки нарушений прав участников образовательных отношений, лица, допустившие нарушения, обстоятельства. 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.

6.3. 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.

6.4. В случае становления фактов нарушения прав участников образовательных отношений, Комиссия принимает решение, направленное на восстановление нарушенных прав. На лиц, допустивших нарушение прав обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, а также работников организации, Комиссия возлагает обязанности по устранению выявленных нарушений и (или) недопущению нарушений в будущем.

Если нарушения прав участников образовательных отношений возникли вследствие принятия решения образовательной организацией, в том числе вследствие издания локального нормативного акта, Комиссия принимает решение об отмене данного решения образовательной организации (локального нормативного акта) и указывает срок исполнения решения.

Комиссия отказывает в удовлетворении жалобой на нарушение прав заявителя, если посчитает жалобу необоснованной, не выявит факты указанных нарушений, не установит причинно-следственную связь между поведением лица, действия которого обжалуются, и нарушением прав лица, подавшего жалобу или его законного представителя.

## **7. Порядок работы комиссии.**

7.1. Комиссия создается в составе 6 членов из равного числа представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации. Сформированный состав Комиссии объявляется приказом директора Учреждения.

7.2. Срок полномочий Комиссии составляет один год.

7.3. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

7.4. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии осуществляется:

– на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из его состава;

– по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

– в случае отчисления из Организации обучающегося, родителем (законным представителем) которого является член Комиссии, или увольнения работника – члена Комиссии.

7.5. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в ее состав избирается новый представитель от соответствующей категории участников образовательного процесса в соответствии с п. 2 настоящего Положения.

7.6. В целях организации работы Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря.

7.7. Комиссия собирается по мере необходимости. Решение о проведении заседания Комиссии принимается ее председателем на основании обращения (жалобы, заявления, предложения) участника образовательных отношений не позднее 5 учебных дней с момента поступления такого обращения.

7.8. Комиссия принимает решения не позднее 10 учебных дней с момента начала его рассмотрения. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствовало не менее 3/4 членов Комиссии.

Лицо, направившее в Комиссию обращение, вправе присутствовать при рассмотрении этого обращения на заседании Комиссии. Лица, чьи действия обжалуются в обращении, также вправе присутствовать на заседании Комиссии и давать пояснения.

Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений Комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать иных участников образовательных отношений. Неявка данных лиц на заседание Комиссии либо немотивированный отказ от показаний не являются препятствием для рассмотрения обращения по существу.

7.9. Комиссия принимает решение простым большинством голосов членов, присутствующих на заседании Комиссии.

7.10. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Решение Комиссии обязательно для исполнения всеми участниками образовательных отношений и подлежит исполнению в указанный срок.

7.11. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.12. До принятия решения Комиссии руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) 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.

## **9. Ответственность работников Учреждения.**

9.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- 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);

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

- Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами Учреждения;

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

- 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 педагогического работника.

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

9.3. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения.

9.4. Руководитель Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Учреждении (далее - Комиссия). Педагогический работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в письменной форме в Комиссию, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта

9.8. Руководитель Учреждения, 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.

9.9. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии.

9.10. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

9.11. 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. Учреждение 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;
- 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 организации 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 и т.д.

9.12. 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.

9.13. 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 Учреждения.

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