


СОГЛАСОВАНО  
Педагогический совет  
Протокол № 2 от 07.11.2014г.  
Председатель  
 Л.В. Воронкова

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МБУ СОШ №20  
Приказ № 20/п от 12.11.2014г.  
 Л.В. Воронкова



## ПОЛОЖЕНИЕ о КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 20 городского округа Тольятти

### 1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работника муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 городского округа Тольятти (далее – Школа) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 25.12.2008 (ред. от 28.12.2013) «О противодействии коррупции» и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей с целью противодействия коррупции в деятельности Школы.

1.2. Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

1.3. Цели и задачи настоящего Положения:

- а) профилактика коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (определение ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов);
- б) выявление, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений (выявление конфликта интересов, возникшего у работника Школы, определение порядка рассмотрения ситуации конфликта интересов работника).

1.4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе:

- 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 организации 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) организацией.

1.5. Круг лиц, попадающих под действие настоящего Положения – все работники Школы вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работника Школы определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению

конфликтных ситуаций в Школе является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Школы.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Данное Положение согласуется с представительным органом работников Школы, вступает в силу с момента утверждения приказом директора Школы. Действует до принятия нового.

## **2. Обязанности работников, связанных с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

2.1. Все сотрудники Школы имеют следующие общие обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- а) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Школы;
- б) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Школы;
- в) незамедлительно информировать непосредственного директора Школы или лицо, исполняющее его обязанности, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- г) незамедлительно информировать руководство Школы о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками или иными лицами;
- д) сообщить руководству Школы о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

2.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы - 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.

## **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работника Школы**

3.1. В Школе устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществляется как правило, в письменном виде через уведомление. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.1. Уведомление о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление) осуществляется в соответствии с Письмом Минздравсоцразвития России от 20 сентября 2010 г. № 7666-17 «О методических рекомендациях о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающих перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений».

3.2. Конфликт интересов работника в случае его возникновения рассматривается Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Школы (далее – Комиссия).

3.3. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов работника определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Школы.

3.4. Поступившая в Комиссию информация должна быть тщательно проверена уполномоченным Комиссией лицом с целью определения наличия факта конфликта интересов, оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.5. Если Комиссия пришла к выводу, что конфликт интересов имеет место, то возможны следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Школы 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение работника из Школы 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.

Данный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.6. 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 Школы.

3.7. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, может являться непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор Школы. Рассмотрение полученной информации, как правило, проводится коллегиально.

#### **4. Ответственность работников за несоблюдение данного Положения**

4.1. За несоблюдение данного Положения работники школы, несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.