

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Вертепская основная общеобразовательная школа»  
169473 РК, Ижемский р-н, д.Вертеп ул. Школьная д.50  
тел 8-821-40 92-5-35, [vertepschool@rambler.ru](mailto:vertepschool@rambler.ru)

принято на педагогическом совете  
УТВЕРЖДАЮ  
№4 от 30.12.2016г  
Согласовано:  
Председатель профсоюза  
Кожевина Н.И



Директор В.Г.Дитяева

Приложение № 1 к приказу от 11.01.2017 № 1

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБОУ «Вертепская ООШ»

#### I Общие положения

1 Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБОУ «Вертепская ООШ» (далее — Школа) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы и возможных негативных последствий конфликта интересов.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Школы влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

Под личной заинтересованностью в настоящем Положении понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Школы и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Школы и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

## 1.2. Основные понятия:

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.

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.

## II. Принципы работы по управлению конфликтом

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

— обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; – индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

— конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

— соблюдение баланса интересов Школы 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) Школой.

### Ш. Раскрытие конфликта

3.1. Раскрытие конфликта интересов в Школе и его урегулирование осуществляется с использованием следующих видов 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 осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Школе (далее – ответственное лицо).

3.4. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.5. В течение 5 рабочих дней со дня поступления сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов данные сведения проверяются ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов и передаются для рассмотрения в Комиссию по противодействию коррупции Школы (далее Комиссия).

### IV. Способы разрешения конфликтов

4.1. По результатам рассмотрения поступивших сведений Комиссия в установленном порядке принимает одно из следующих решений:

- сведения, представленные работником, не влекут конфликт интересов, и ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования;
- сведения, представленные работником, влекут конфликт интересов.

4.2. В случае принятия Комиссией решения, указанного во втором подпункте пункта 4.1. настоящего Положения, Комиссия рекомендует работодателю способы его разрешения, в том числе:

— 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; – отстранение работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с этими 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 выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

-- 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.

4.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия выбирает наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии Комиссией решения о выборе метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

4.4. Способы разрешения конфликта интересов, указанные в пункте 12 настоящего Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае между работодателем и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

## V. Меры по предупреждению конфликтов

5.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

— строгое соблюдение работниками Школы обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами учреждения, должностными инструкциями;

— утверждение и поддержание организационной структуры Школы, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности; — распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями директора; — выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников Школе; — распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

-- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в учреждении информации, в т.ч. данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности; — исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: работники Школы должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми данные работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

— запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

Меры по предотвращению конфликта интересов, указанные в настоящем пункте, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры по предотвращению конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

5.2. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник Школы обязан:

— 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;

— предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

— содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

— соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Школы, локальных нормативных правовых актов Школы, настоящего Положения.

5.3. Эффективность работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предполагает:

— полное и своевременное выявление таких конфликтов;

— координацию действий всех структурных подразделений Школы.

5.4. Работники Школы, независимо от занимаемой должности, за несоблюдение требований настоящего Положения несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с настоящим Положением и локальными нормативными правовыми актами Школы, принятыми в целях противодействия коррупции в учреждении.

## VI. Заключение

6.1. В данное Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Коми.

6.2. Все вносимые изменения и дополнения в данное Положение должны быть приняты решением педагогического совета МБОУ «Вертепская ООШ» и утверждены приказом директора МБОУ «Вертепская ООШ»