

Принято  
Протокол Общего собрания работников  
№ 3  
от «25» сентябре 20 18 г

Утвержден и введен в действие  
Приказом № 316 от

«26» сентябре 20 18 г  
Директор школы Саша В.Г. Сапрыкина  
«26» сентябре 20 18 г



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «КОТЛУБАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

3. Основные принципы управления конфликтами интересов в Школе
- 3.1 В основу работы по управлению конфликтами интересов в Школе закладываются следующие принципы:
  - 3.1.1 Обязательность раскрытия сведений о наличии или потенциальном конфликте интересов;
  - 3.1.2 Информативность, прозрачность и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении случаев конфликта интересов и его управление;
  - 3.1.3 Информативность, прозрачность раскрытия сведений о конфликте интересов и процесс его управления;
  - 3.1.4 Обеспечение баланса интересов Школы и работников при управлении конфликтами интересов;
  - 3.1.5 Защита работника от дискриминации в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником в установленном порядке (далее - Школы).
4. Обязанности работников в связи с раскрытием и управлением конфликтами интересов
- 4.1 В настоящем Положении изложены требования к обязанностям работников в связи с раскрытием и управлением конфликтами интересов:
  - 4.1.1 При принятии решений по финансовым вопросам и выполнению своих трудовых обязанностей работники обязаны уведомлять Школу об участии своих близких родственников, к которым относятся родители и друзья;
  - 4.1.2 Обязательное сообщение (сообщения) о конфликте интересов, которые могут привести к конфликту интересов;



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - "Положение") разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 М 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Котлубанская средняя школа» (далее - Школа), основной целью которого является установление порядка выявления 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 влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Школы, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Школы.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Школы понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Школы и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Школы и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих со Школой на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Школы.

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

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

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

## **3. Обязанности работников в связи с раскрытием и регулированием конфликта интересов**

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.



- 3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- 3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

- 4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
- 4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- 4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- 4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Руководителем Школы из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 4.4. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- 4.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- 4.8.2. 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.
- 4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
- 4.8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
- 4.8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- 4.8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
- 4.8.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- 4.8.8. Увольнение работника из Школы по инициативе работника.
- 4.8.9. 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.
- 4.9. 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 Школы.
- 4.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.