

«ПРИНЯТО»:  
Педагогическим Советом

Протокол №\_3\_  
от «\_25\_»\_02\_2021\_г.

«УТВЕРЖДЕНО»:

Приказом  
по многопрофильному лицейу  
№ \_\_65\_\_ от «17» 03.2021г.  
Директор \_\_\_\_\_ Н.Ю. Беляева



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выявлении и урегулировании конфликта  
интересов  
в муниципальном бюджетном  
общеобразовательном учреждении  
многопрофильном лицее  
г. Кирово-Чепецка Кировской области**

КИРОВО-ЧЕПЕЦК

## **Статья 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения многопрофильного лицей города Кирово-Чепецка Кировской области (далее – лицей) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч..33,48); Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

1.3. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников лицея в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## **Статья 2. Основные понятия**

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *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.

2.3. 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.

## **Статья 3. Круг лиц, попадающих под действие положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников лицея вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на

физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

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

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

4.1.1. Педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в школе;

4.1.2. Педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;

4.1.3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;

4.1.4. Получение работником лица подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;

4.1.5. Нарушение работником лица Устава, локальных нормативных актов, общепринятые этические нормы;

4.1.6. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников гимназии.

#### **Статья 5. Основные принципы управления конфликтом интересов**

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

5.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

5.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для лица при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

5.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

5.1.4. Соблюдение баланса интересов лица и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

#### **Статья 6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта**

6.1. Работник лица, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе 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. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности

возникающих для лица рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы лицом 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. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников лица. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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.

6.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

6.5.1. ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

6.5.2. добровольный отказ работников лица или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

6.5.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников лица;

6.5.4. перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.5.5. отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами лица;

6.5.6. увольнение работника из школы по инициативе работника.

Приведенный 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.

**Статья 7. Обязанности работников лица в связи раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **Статья 8. Ответственность работников лица**

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников реализуются следующие мероприятия:

8.1.1. При принятии решений, затрагивающих права обучающихся и работников лица, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

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

8.1.3. Обеспечивается информационная открытость лица в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными актами;

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

8.2. В случае возникновения конфликта интересов работники лица незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора лица.

8.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

8.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.6. До принятия решения Комиссии директор лица в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

8.7. Все работники лица несут ответственность за соблюдение настоящего Положения.