

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №16»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ СИМФЕРОПОЛЬ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

**РАССМОТРЕНО**  
на педагогическом совете,  
протокол № 3 от 29.03.2018г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор МБОУ «С(К)ОШ №16»  
Н. М. Боброва  
30.03.2018г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов

### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для МБОУ «С(К)ОШ №16» г.Симферополя (далее – школа).
2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами школы, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации школы, работником которой он является.
4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие со школой на основе гражданско-правовых договоров.

### ІІ. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ

1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:
  1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
  2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
  3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
  4. Соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов.
  5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.



### **III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

В школе выделяют следующие условия:

1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.
2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.
3. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:
  - педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений ученика, у одних и тех же обучающихся;
  - педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
  - педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
  - использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
  - получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
  - нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников школы.
- К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:
  - участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
  - сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся;
  - участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
  - иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

### **IV. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и школы, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.
2. На педагогических работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:
  - запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
  - запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией, предусмотренным уставом школы;
  - запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
  - запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией школы, предусмотренным уставом школы;
3. Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений школьников, у одних и тех же обучающихся.



4. Педагогические работники школы обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами школы.

#### **V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в школе.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в школе реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитывается мнение общего собрания трудового коллектива.
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в школе.
3. Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.
4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами школы.
5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в школе.
6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся школы.
7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в школе.
8. Педагогические работники школы обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
9. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора школы.

Директор школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции в школе.

Решение Комиссии по противодействию коррупции в школе при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Решение Комиссии по противодействию коррупции в школе по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

До принятия решения Комиссии по противодействию коррупции в школе директор школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

Директор школы, 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.



## **VI. Порядок раскрытия конфликта интересов работником школы и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников школы. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
  - 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.
  - 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.
  - Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Комиссии по противодействию коррупции в школе.
  - Школа 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 школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные 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;
  - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
  - увольнение работника из школы по инициативе работника;
  - иной способ разрешения конфликта.

В каждом конкретном случае по договоренности школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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.

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

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



2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Протокол, пронумеровано и скреплено  
печатью 3 ( три ) листа

Директор МБОУ «СКОШ №16»

Дата 31.08.2018 г.  
Подп. М. Боброва



VI. Порядок раскрытия информации о конфликте интересов (по возможности) сотрудников и обучающихся, которые могут повлиять на конфликт интересов

Раскрытие информации о конфликте интересов (реальный или потенциальный конфликт интересов) осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

1. При выявлении конфликта интересов или потенциального конфликта интересов:

- Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на работу;
- Раскрытие сведений о конфликте интересов при возникновении ситуации конфликта интересов;
- Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Может быть осуществлено первоначально раскрытие конфликта интересов в устной форме, а затем в письменной форме;
- Ответственным лицом, ответственным за прием сведений о конфликте интересов, является директор школы;
- Школа берет на себя обязательство по выявлению, раскрытию, урегулированию конфликта интересов;
- Поступившая информация должна быть тщательно рассмотрена на это должностным лицом с целью оценки серьезности конфликта интересов и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов;
- Ситуация, сведения о которой были представлены работником, являются объективной, не связанной с ситуацией по поводу конфликта интересов;

2. Конфликт интересов имеет место, если одновременно имеются:

- ограничение доступа к работнику к конфиденциальной информации, которая может повлиять на интересы работодателя;
- добровольный отказ от выполнения или его отстранение от выполнения работ, связанных с выполнением функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;
- увольнение работника из школы по инициативе работодателя;
- иной способ разрешения конфликта.

В каждом конкретном случае по договоренности между работником и работодателем конфликт интересов может быть разрешен путем выбора одного из вариантов разрешения конфликта интересов.

При разрешении конфликта интересов учитываются интересы работодателя, интересы работника, интересы общества.

При разрешении конфликта интересов учитываются интересы работодателя, интересы работника, интересы общества.

При разрешении конфликта интересов учитываются интересы работодателя, интересы работника, интересы общества.

VII. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники школы обязаны:

- раскрыть и урегулировать конфликт интересов;
- при принятии решений по делам школы учитывать свои трудовые обязанности, руководствуясь интересами школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;