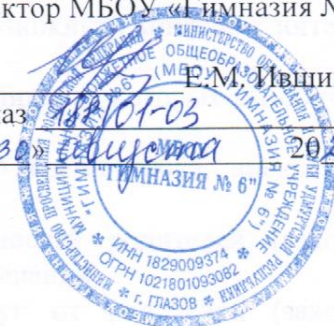


ПРИНЯТО  
на Совете МБОУ «Гимназия № 6»  
Протокол № 1  
от «30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Гимназия № 6»

Приказ № 188/01-03  
от «30» августа 2022 г.



Локальный акт № 130

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников**  
**МБОУ «Гимназия № 6»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ «Гимназия №6» (далее – Положение) разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч.33, статья 45 ч.2-6).
- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- Устава Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 6» (в дальнейшем именуемое Учреждение)

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

**II. 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.

**III. Круг лиц, попадающих под действие положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.



#### **IV. Ситуации конфликта интересов**

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

1. Педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в Учреждении;
2. Педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
4. Получение работником школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
5. Нарушение работником учреждения Устава, локальных нормативных актов Работник Учреждения нарушает Устав, локальные нормативные акты Учреждения, общепринятые этические нормы;
6. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

#### **V. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

5.1. 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 Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов учреждения 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) Учреждением.

#### **VI. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта в учреждении**

6.1. Работник учреждения, 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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 Учреждения. 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 Учреждения.

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

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Учреждения 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников Учреждения
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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

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

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

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - 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.

## **VIII. Ответственность работников учреждения**

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

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

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

3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами Учреждения;

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

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

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 Учреждения 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 Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников  
МБОУ «Гимназия № 6»

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ «Гимназия № 6» (далее – Гимназия) разработано на основе:

Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – статья 3 и 33 статьи 45 и 2-6);

Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Уставом М.У. «Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 6» (далее – Устав);

1.2. Настоящее Положение разработано с целью предотвращения возникновения конфликта интересов работников Учреждения и других участников образовательных отношений, предотвращения конфликта интересов работников при исполнении ими трудовых функций, а также для предотвращения возникновения конфликта интересов работников Учреждения и других участников образовательных отношений при исполнении ими трудовых функций.

1.3. Данное Положение – это локальный нормативный акт, который вводит порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## II. Основные понятия

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

2.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность, в том числе материальной выгоды, или иной заинтересованности, которая может или может возникнуть вследствие исполнения им трудовых (служебных) профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами других работников, а также обучающихся, родителей их законных представителей.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая может или может возникнуть вследствие исполнения им трудовых (служебных) обязанностей, понимается возможность совершения работником при выполнении трудовых (служебных) обязанностей действий в виде или в форме выгоды, или иной заинтересованности или услуг индивидуального характера, иных преимуществ, которые либо уже являются, либо могут быть.

## III. Круг лиц, подлежащих воздействию Положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, а также на других участников образовательных отношений и на физических лица, сотрудничающих с образовательными учреждениями, осуществляющих трудовую деятельность.