

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации от 25.09.2014г. №8  
СОГЛАСОВАНО  
с Советом родителей  
(законных представителей)  
«21» октября 2014 года

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
«23» октября 2014 года  
№265-ОД

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о конфликте интересов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №8 с углубленным изучением математики и английского языка»**

1. Настоящее Положение муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №8 с углубленным изучением математики и английского языка» (далее- Организация) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия, работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника, 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 должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Организации, работником (представителем Организации) которой он является.

#### **2. Цели и задачи Положения :**

- Регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников в Организации.
- Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Организации.
- Учет множества различных форм конфликта интересов.

#### **3. Понятия и определения:**

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие

между личной заинтересованностью работника (представителя Организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Организации, работником (представителем Организации) которой он является.

#### **4. Круг лиц, попадающих под действие конфликта интересов:**

- директор Организации;
- заместители директора Организации;
- главный бухгалтер Организации;
- педагогические работники Организации;
- другие работники Организации.

#### **5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации:**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации 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) Организацией.

**6.** Наиболее вероятными конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник (педагогический работник, учитель) может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- учитель осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;
- учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- работник (педагогический работник, учитель) получает подарки и услуги;
- работник (педагогический работник, учитель) участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- работник (педагогический работник, учитель) собирает деньги на нужды класса, Организации;
- учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

- работник (педагогический работник, учитель) получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, в том числе которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- работник(педагогический работник, учитель) небескорыстно использует возможности родителей(законных представителей) обучающихся;
- работник(педагогический работник, учитель) нарушает установленные в Организации запреты.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации – 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В Организации возможно установление различных видов 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 желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

**8.** Работник Организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

**9.** Обращения в Комиссию по урегулированию споров принимаются в письменном виде.