

Принято  
на общем собрании трудового коллектива  
протокол № 5 от «26» 03 2018 г.

Утверждаю  
Директор Л.Г.Телеганова  
Приказ № 37/1 от 26.03.2018г.

**Положение**  
**о конфликте интересов БОУ «Чебоксарская общеобразовательная школа для**  
**обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №2»**  
**Минобразования Чувашии**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников БОУ «Чебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №2» Минобразования Чувашии (далее – Положение, Организация) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48), Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Организации во время исполнения ими трудовых отношений 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами Организации и других участников образовательного процесса.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Организации 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 для себя или для третьих лиц.

**2. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Организации.

2.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

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

2.1. Действие положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2.2. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для участников образовательных отношений Организации, сотрудничающих с организацией на основе



гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

### **3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Организации.**

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Организации может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Организации:
  - работник Организации за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через кассу и бухгалтерию Организации;
  - работник Организации, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;
  - работник Организации небескорыстно использует возможности участников образовательных учреждений Организации;
  - работник Организации получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;
  - работник Организации рекламирует участникам образовательных отношений Организации организации, оказывающие любые платные услуги
  - работник Организации рекомендует участникам образовательных отношений Организации физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
  - работник Организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
  - работник Организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
  - работник Организации принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Организации с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
  - работник Организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации.**

4.1. 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 репутационных 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.

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

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации. В Организации установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

5.2. 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.

5.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководители Организации гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 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.

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

5.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более



жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

## **6. Порядок рассмотрения уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

6.1. Уведомление передается в приемную директора, в день поступления фиксируется ответственным лицом в Журнале регистрации уведомлений о возникшей личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – «Журнал»). К уведомлению прилагаются представленные работником материалы, подтверждающие обстоятельства, доводы и факты, изложенные в уведомлении.

6.2. Журнал оформляется по форме (Приложение 2).

6.3. Журнал должен быть прошит, пронумерован, заверен печатью образовательной организации.

6.4. Отказ в принятии, регистрации уведомления, а также отказ выдачи копии такого уведомления с отметкой о регистрации не допускается.

6.5. Ответственное лицо в течение 3 (трех) рабочих дней уведомляет руководителя о поступившем уведомлении докладной запиской, в которой указывает: об отсутствии или наличии признаков конфликта интересов и мерах его предотвращения (урегулирования); об организации проверки по установлению наличия конфликта интересов, о рассмотрении уведомления на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

6.6. Директор школы рассмотрев уведомление, принимает соответствующее решение в виде резолюции на поступившей докладной записке.

6.7. Оригинал уведомления хранится в личном деле работника, представившего уведомление вместе с материалами

## **7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор школы.

7.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

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

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Организации 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;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Организации, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Организации, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **9. Соблюдение Положения и ответственность**

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Организации, независимо от занимаемой должности.

9.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

9.3. Руководители Организации всех уровней обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.4. Организация доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений и контрагенты, Организации будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Организацией, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Организации в отношениях с третьими сторонами.



Приложение 1

К Положению  
о конфликте интересов  
БОУ «Чебоксарская общеобразовательная  
школа для обучающихся с ограниченными возможностями  
здоровья №2» Минобразования Чувашии

Директору БОУ «Чебоксарская общеобразовательная  
школа для обучающихся с ограниченными возможностями  
здоровья №2» Минобразования Чувашии  
Телегановой Л.Г.

\_\_\_\_\_  
(наименование должности)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

УВЕДОМЛЕНИЕ  
о возникновении конфликта интересов  
или о возможности его возникновения

Сообщаю, что:

1. \_\_\_\_\_  
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2. \_\_\_\_\_  
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3. \_\_\_\_\_  
(дополнительные сведения)

4. Возможные варианты урегулирования конфликта интересов

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия и инициалы)

Приложение 2

К Положению  
о конфликте интересов  
БОУ «Чебоксарская общеобразовательная  
школа для обучающихся с ограниченными возможностями  
здоровья №2» Минобразования Чувашии

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его  
возникновения

№п п	Дата приема уведомлени я	Сведения о работнике, направившем уведомление			Краткое содержание уведомлени я	Ф.И.О., подпись лица, принявшего уведомлени е
		Ф.И.О	Документ, удостоверяющи й личность	Должност ь		