



## **Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, которые могут возникнуть у работников МБОУ Тамбарской ООШ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью выявления и урегулирования конфликта интересов, которые могут возникнуть у работников МБОУ Тамбарской ООШ (далее – работники) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов – это документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление работника, поступающего на работу в образовательное учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **2. Используемые в положении понятия и определения**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие понятия:

- конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

- коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

- личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) руководителем, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми руководитель, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

### **3. Основные принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов**

3.1. В основу работы по предотвращению и регулированию конфликта интересов, которые могут возникнуть у работников положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов образовательной организации и руководителя при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт руководителем и урегулирован (предотвращен).

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **4. Условия возникновения конфликта интересов, порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования**

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

- нарушение Кодекса этики и служебного поведения работника в МБОУ Тамбарской ООШ;
- участие работника в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- намерение выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с образовательной организацией, намеревающейся установить такие отношения;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- работник получает дорогостоящие подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, оплату развлечений и отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций в связи с исполнением должностных обязанностей.

4.2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменном виде.

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.5. МБОУ Тамбарская ООШ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. 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. В итоге этой работы школа может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Школа также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

4.7. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.9. 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 образовательной организации.

## **5. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

6.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов, является директор школы.

## **7. Ответственность работников за несоблюдение данного Положения**

7.1. Работники несут ответственность за несоблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством.