

Принято на заседании  
Педагогического совета.  
Протокол № 1 от « 28 » августа 2015 г.

«УТВЕРЖДЕНО»  
директор МОУ «Гимназия» г. Сертолово  
В. А. Модин  
Приказ № 86 - ш от «31» августа 2015 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В МОУ «ГИМНАЗИЯ» Г.СЕРТОЛОВО.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы в МОУ «Гимназия» г. Сертолово по предотвращению и (или) при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ленинградской области.

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

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

**Целью** положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников гимназии и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой образовательной организации.

**Основной задачей** данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **1. Используемые в положении 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.

**Личная заинтересованность работника гимназии** – заинтересованность работника гимназии, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Положение о конфликте интересов работников в МОУ «Гимназия» г. Сертолово** (далее - положение) – это внутренний документ гимназии, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников гимназии в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

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

Обязанность соблюдать положение также распространяется и на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации.**

Основной задачей деятельности гимназии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МОУ «Гимназия» г.

Сертолово положены следующие принципы:

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

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

В гимназии установлены различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме 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.

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

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

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы гимназия 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.

Гимназия также может прийти к выводу, что 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 гимназии 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 гимназии 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 гимназии 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 учётом 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 гимназии.

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

Обязанности работников гимназии в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов являются общими для всех работников гимназии.

Обязанностями работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов являются следующие:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами гимназии - без учёта 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.

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

Определение должностных лиц, ответственных за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики.

Должностными лицами, ответственными за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в МОУ «Гимназия» г. Сертолово, являются:

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в гимназии;
- секретарь (при приёме на работу).

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора образовательной организации, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трёх рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по урегулированию конфликта интересов.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация тщательно проверяется комиссией по урегулированию конфликта интересов и по результатам проверки принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора гимназии. Решение комиссии носит рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор образовательной организации в течение трёх рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью каждого работника МОУ «Гимназия» г. Сертолово, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности согласно законодательству РФ.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

В настоящем деле  
пронумеровано и про-

*В.А.И* листа

Директор МОУ «Гимн  
г.Сестрорецк»

*В.А.И* В.А.И