

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ТОМСКА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГИМНАЗИЯ № 13 Г. ТОМСКА



Утверждено:  
Директор МАОУ Гимназия № 13  
Томская Л.В.  
Приказ № 59 от 10.03.2017 г.

**Положение о конфликте интересов  
в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении  
гимназии № 13 г. Томска**

1.2. Настоящее Положение является муниципальным документом муниципальной администрации города Томска, в соответствии с которым оно является обязательным для исполнения всеми работниками Учреждения, выполняющими свои трудовые обязанности.

1.3. При заключении контракта в Учреждении Полномочный представитель администрации города Томска для заключения контракта не устанавливает требования к работникам, поступающим на работу в Учреждение, связанные с наличием или отсутствием у них конфликта интересов.

1.4. При приеме на работу работников Учреждения Полномочный представитель администрации города Томска устанавливает требования к работникам, связанные с наличием или отсутствием у них конфликта интересов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, действующими в сфере государственного управления, а также с требованиями к работникам Учреждения, установленными в соответствии с требованиями к работникам Учреждения.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, выполняющих работу в Учреждении и выполняющих работу в Учреждении, в том числе на лиц, выполняющих работу в Учреждении, в том числе на лиц, выполняющих работу в Учреждении.

2. Острыми признаками управления конфликтом интересов в Учреждении являются:

2.1. в основу работы на управленческой должности в Учреждении положены:

- объективность раскрытия сведений о наличии или отсутствии конфликта интересов;
- создание условий для выявления и анализа результатов оценки для Учреждения при возникновении каждого конфликта интересов и при его урегулировании;
- эффективность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работников от давления со стороны с объяснением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт добровольно и урегулирован (урегулирован) Учреждением.

3. Угрозы, при которых возможно или может возникнуть конфликт интересов:

3.1. В Учреждении имеются следующие угрозы:

3.1.1. Конфликт интересов работников Учреждения с другими работниками Учреждения и с другими работниками Учреждения.

## 1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями **Методических рекомендаций** по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 13 г. Томска (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованностью работника Учреждения 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.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

## 3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

3.1. В Учреждении выделяют следующие условия:

3.1.1 Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на

повышение качества учебных достижений обучающего, у одних и тех же обучающихся;

3.1.2 Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

3.1.3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

3.1.4. Педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

3.1.5. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

3.2.1. Участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;

3.2.2. Сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.3. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся.

3.2.4. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

4.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются 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 как педагогических работников указанных в части 3. Так и остальных работников Учреждения.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Директором учреждения из числа работников назначается ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссия по урегулированию конфликта интересов в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении гимназии № 13 г. Томска, в состав которой включаются:

- представитель педагогического состава;
- представитель учебно-вспомогательного персонала;
- председатель Управляющего Совета;
- председатель профсоюзного комитета работников учреждения;
- юрисконсульт.

4.5. Учреждения 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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 Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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.

По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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.

## **5. Обязанности работников 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 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.