


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного комитета

 Е.Г. Демидович  
протокол от 21.11.2016г № 13

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБОУ Шушенская НОШ  
от 22.11.2016 № 22

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ Шушенская НОШ

1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Шушенской начальной общеобразовательной школы (далее – Положение) 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).

2. Положение МБОУ Шушенская НОШ (далее – Школа) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, 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, интересами других работников Школы и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

3. Положение Школы разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.

4. Положение Школы – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## II ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. *Участники образовательных отношений* – обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2. *Конфликт интересов работника* – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником