
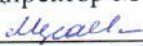


**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 106  
Советского района Волгограда»**

СОГЛАСОВАНО  
С учетом мнения Совета школы  
МОУ СШ № 106  
Председатель  
 / Коновалова Н.М.  
«01» декабря 2022г.

ПРИНЯТО  
на Педагогическом совете  
МОУ СШ № 106  
Протокол  
от 01.12.2022г. №3

УТВЕРЖДАЮ  
директор МОУ СШ № 106  
 / Мусаева Ю.В.  
«01» декабря 2022г.

  
Введено в действие  
Приказом директора  
МОУ СШ № 106  
от 01.12.2022г. № 01-09/302  
 / Мусаева Ю.В.

«01» декабря 2022г. № 91

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
В МОУ СШ № 106 СОВЕТСКОГО РАЙОНА  
ВОЛГОГРАДА**

## 1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г , Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов №106 Советского района Волгограда» (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Конфликт интересов – это 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 учащихся, родителей (законных представителей) учащихся, т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность педагогического работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.
- 1.4. Под личной заинтересованностью понимается: возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми педагог связан финансовыми или иными обязательствами.
- 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

## 2. Возникновение конфликта интересов работника Организации.

- 2.1. Под определение конфликта интересов в Школе попадает множество конкретных ситуаций, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.
- 2.2. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным:
- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учащихся;
  - педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает;
  - получение подарков и услуг;
  - педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся;

- безвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) учащихся, педагогом, чьей группы он является;
  - небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся;
  - педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими учащимися для репетиторства;
  - педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
  - педагогический работник собирает деньги на нужды класса, Организации;
  - нарушение установленных в Организации запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации учащихся и других работников) и т.д.
- 2.3. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе проинформировать об это руководство Организации.
- 2.4. Директор или заместитель директора по УВР, которым стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией) отстранения педагога от занимаемой должности.

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

3.1. 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.

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

4.1. В настоящем Положении закреплены 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.

### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы**

## разрешения возникшего конфликта интересов

- 5.1. 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.
- 5.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Организации.
- 5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Организации.
- 5.4. Уведомление работника (приложение №1) подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (приложение №2).
- 5.3. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена 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 проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 5.6. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 5.7. 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 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;
  - отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
  - 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.
- 5.8. 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 Организации.
- 5.9. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению

конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 192).

#### **6. Заключительные положения**

- 6.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников вводится в действие приказом директора МОУ СШ №106.
- 6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- 6.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1. настоящего Положения.
- 3.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Положение разработал (а)

Директор



Ю.В.Мусаева

Директору МОУ СШ №106

\_\_\_\_\_  
(ФИО работника, должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О  
противодействии коррупции» я,

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном  
возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии  
решения):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка)

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ №\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись ответственного лица)

