

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 10», с.Зелёная Роща  
Степновского муниципального округа Ставропольского края

ПРИКАЗ

17 мая 2022 г.

с. Зеленая Роща

№ 61/2 –о/д

**Об утверждении локального акта  
О конфликте интересов педагогического работника**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-03 « О противодействии коррупции» руководствуясь Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции ( утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.) для профилактики коррупционных правонарушений,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов педагогического работника МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща ( приложение № 1)
2. Ознакомить работников школы с данным локальным актом.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МОУ СОШ № 10, с. Зелёная Роща



И.Ю. Дровозова

Приложение № 1  
к приказу № 61/2 -од от 17.05.2022г.

Принято на педагогическом совете  
Протокол № 10 от «17» мая 2022 г.

Утверждаю:  
Директор, МОУ СОШ № 10,  
с. Зелёная Роща  
Л.Ю. Дровозова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о предотвращении и урегулировании конфликта**  
**интересов педагогического работника**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа №10», с.Зелёная Роща,**  
**Степновского муниципального округа ставропольского края**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников **муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10, с.Зелёная роща, Степновского муниципального округа Ставропольского края** (далее - учреждение) в ходе исполнения ими трудовых функций.

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов.

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, предотвращения и регулирования конфликта интересов в деятельности педагогического работника, при котором 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 в следствии противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.4. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на должностных лиц организации, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

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

2.1. 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 третьих лиц либо незаконное представление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица ( пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ « О противодействии коррупции»).

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

2.3. 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.

2.4. Конкретными ситуациями конфликта интересов , в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- Учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- Учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- Учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
- Учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- Учитель получает подарки и услуги;
- Учитель участвует в формировании списка класса, особенно

первоклассников;

- Учитель собирает деньги на нужды класса, школы;
- Учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- Учитель получает небезвыгодное предложение от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- Учитель участвует в распределении бонусов для учащихся;
- Учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- Учитель нарушает установленные в МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща запреты и т.д.;

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

Действие положения распространяется на всех работников МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

### **IV. Принципы урегулирования конфликта интересов**

1. Урегулирование конфликта интересов в учреждении осуществляется на основоиследующих принципов:
  - 1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
  - 2) индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
  - 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
  - 4) соблюдение баланса интересов учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;
  - 5) защита работника учреждения от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником.

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

В МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

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.

МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. С этой целью создается рабочая группа по противодействию коррупции. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща также может прийти к выводу, что конфликт имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника учреждения к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- пересмотр и изменение трудовых функций работника учреждения;
- временное отстранение работника учреждения от должности;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника учреждения от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

6.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов за работниками закрепляются следующие обязанности:

- 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.

6.2. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща необходимо следовать « Кодексу профессиональной этики педагогического работника».

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

7.1. За прием сведений о возникающих ( имеющихся) конфликтах интересов отвечают члены рабочей группы по противодействию коррупции, и в частности руководитель группы. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально на заседании рабочей группы по противодействию коррупции в соответствующим локальным актом.

7.2. Педагогический работник МОУ СОШ № 10, с.Зелёная Роща, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в рабочую группу по противодействию коррупции. Решение группы является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательство РФ порядке.

Приложение к положению о предотвращении и  
урегулировании конфликта интересов  
Муниципального общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №10»,  
с.Зелёная Роща, Степновского муниципального  
округа Ставропольского края

**Уведомление о возникновении личной заинтересованности при  
исполнении  
трудовых функций, которая приводит или может привести к  
конфликту интересов**

Руководителю

\_\_\_\_\_

(наименование

учреждения) от \_\_\_\_\_

(ФИО)

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при  
исполнении трудовых функций, которая приводит или может  
привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной  
заинтересованности:

\_\_\_\_\_

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или  
может повлиять личная  
заинтересованность:

\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника организации предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(ФИО)