

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете Учреждения

Протокол № 3

от 22.10.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Приказ № 415/1 от 22.10.2021 г.

Директора ГБОУ ООШ пос. Кошелевка

\_\_\_\_\_ Л.Е.Юсупова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов педагогического**  
**работника**

## **1. Основные положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48), Закона РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Задача Положения о конфликте интересов – выявление, урегулирование и разрешение конфликта интересов в деятельности организации и ее работников.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами воспитанников, обучающихся, других работников образовательной организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам воспитанникам, обучающимся, другим работникам образовательной организации.

1.5. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.6. Положение разработано с целью:

- регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в ОО,
- оптимизации взаимодействия, педагогических работников с другими участниками образовательных отношений,
- профилактики конфликта интересов 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 вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

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

Действие положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

### **Основные принципы управления конфликтом интересов в организации:**

- 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.

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

В организации установлены виды 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. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Комиссии по предотвращению конфликта интересов (далее – комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы комиссия 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. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные 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 своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- 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 и т.д.

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 организации.

#### **4. Ситуации конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей:**

- 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, воспитатель получает подарки и услуги;
- учитель, воспитатель собирает деньги на нужды класса, школы, детского сада;
- учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- учитель, воспитатель получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) учеников, воспитанников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- учитель, воспитатель небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников;
- учитель, воспитатель нарушает установленные в Учреждении запреты;

- Работники Учреждения используют в неслужебных целях информацию, средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, предназначенные только для служебной деятельности;
- учитель, воспитатель, работники ОО занимаются другой оплачиваемой деятельностью, кроме предусмотренной Уставом Учреждения;
- разглашают или используют в целях, не связанных с выполнением служебных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к информации ограниченного доступа, ставшие ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей.

## **5. 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.

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

Лица, ответственные за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов: директор Учреждения, Комиссия по предотвращению конфликта интересов. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица.

## **7. 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.
- 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.

## **8. Способы разрешения конфликта интересов**

8.1. Перечень способов разрешения конфликта интересов:

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

8.2. 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.

8.3. 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 организации.

## **9. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

9.1. Каждый работник ГБОУ ООШ пос. Кошелевка обязан:

- выполнять «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников»;
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- в письменной форме уведомить директора ОО о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

- принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, если ему стало известно о возникновении у работника ОО личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

9.2. Педагогический работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, имеет право обратиться в Комиссию между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

### 10.3. Обязанности администрации ОО:

- Представитель администрации, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

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

- 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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ОО 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. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются директор ОО, заместители директора. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

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

11.1. Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, несоблюдение положения о конфликте интересов является правонарушением и влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Рассмотрено:

на Совете родителей

Протокол № \_\_2\_\_ от 22.10.2021 г.

Рассмотрено:

на Совете обучающихся

Протокол № \_\_2\_\_ от 22.10.2021 г.

