

ПРИНЯТО
общим собранием работников
МБОУ «СОШ №1 с УИОП имени
Ольги Николаевны Романовой»
г. Новый Оскол Белгородской области
Протокол № от 17.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №1 с УИОП имени
Княжны Ольги Николаевны Романовой»
г. Новый Оскол Белгородской области
/Дудникова И.И./
Приказ от 17.11.2025 г. №



ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в
муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением
отдельных предметов имени Княжны Ольги Николаевны Романовой»
г. Новый Оскол Белгородской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов имени Княжны Ольги Николаевны Романовой» г. Новый Оскол Белгородской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учётом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач учреждения.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, предотвращения и урегулирования 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 вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. 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 для третьих лиц либо незаконное предоставление 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 (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для 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.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения, в том числе работающих по совместительству.

3.2. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приёме на работу.

4. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- 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;
- приоритетное применение мер по предупреждению конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работников учреждения и порядок его урегулирования

5.1. Ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное в учреждении за противодействие коррупции.

5.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путём направления на имя руководителя учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности работника при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

5.3. Указанное в пункте 5.2. настоящего Положения сообщение работника, обучающегося или родителя (законного представителя) несовершеннолетних обучающихся передаётся в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение №2 к настоящему Положению).

5.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.5. В учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.6. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений с целью оценки серьёзности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, обучающимся или родителем (законным представителем) несовершеннолетних обучающихся, 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 рекомендовать руководителю учреждения использовать различные способы его разрешения, например:

- 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;
- 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.

В каждом конкретном случае по договорённости учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, учитывая степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем ситуаций конфликта интересов работников учреждения (Приложение №3 к настоящему Положению):

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами учреждения без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со статьёй 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Заинтересованное лицо несёт перед учреждением ответственность в размере убытков, причинённых им эту учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

Настоящее Положение действует до внесения изменений.

Приложение №1
к Положению о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в МБОУ «СОШ №1 с УИОП
имени Княжны Ольги Николаевны Романовой»
г. Новый Оскол Белгородской области

Директору МБОУ «СОШ №1 с УИОП
имени Княжны Ольги Николаевны Романовой»
г. Новый Оскол Белгородской области

от _____

(ФИО, должность работника, телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при
исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту
интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение
которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов: _____

Лицо, направившее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись, расшифровка)

Лицо, принявшее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

Приложение №2
к Положению о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в МБОУ «СОШ №1 с УИОП
имени Княжны Ольги Николаевны Романовой»
г. Новый Оскол Белгородской области

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№п/п	Дата регистрации	ФИО, должность лица, подавшего сообщение	Содержание заинтересованности лица	ФИО, должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение

Приложение №3
к Положению о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в МБОУ «СОШ №1 с УИОП
имени Княжны Ольги Николаевны Романовой»
г. Новый Оскол Белгородской области

**Перечень ситуаций конфликта интересов работников учреждения
и способы их урегулирования**

Конфликтная ситуация	Возможные способы её урегулирования
Работник учреждения в ходе выполнения трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.	Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
Административный работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
Административный работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принятие решения о закупке учреждением товаров, являющихся результатом интеллектуальной деятельности, с привлечением независимых экспертов.
Работник учреждения, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является её конкурентом.	Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.
Работник учреждения, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от	Требование работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного

<p>своего подчинённого или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции; от обучающихся или их родителей.</p>	<p>поведения, призывающих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника на другую должность или изменение круга его должностных обязанностей.</p>
<p>Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.</p>	<p>Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с исполнением трудовых обязанностей.</p>
<p>Педагогический работник учреждения оказывает платные образовательные услуги обучающимся в данном образовательном учреждении, не обеспечивая качество обучения в рамках реализации основных образовательных программ.</p>	<p>Внутренне расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в части конфликта интересов, учёт низких результатов образовательной деятельности в классе при прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности, а также учёт при начислении выплат стимулирующего характера, дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.</p>
<p>Администрация учреждения, классный руководитель (педагогический работник) побуждают родителей к благотворительным пожертвованиям путём посулов и (или) шантажа.</p>	<p>Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Фиксация факта побуждения родителей (законных представителей) обучающихся к благотворительным пожертвованиям путём посулов и (или) шантажа, дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.</p>