

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2 с углублённым изучением
физики, математики, русского языка и литературы»
(Школа № 2)

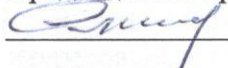
624760, Свердловская область, г.Верхняя Салда, ул. Энгельса д. 87 корп 2, тел. 8(34345) 5-59-00

E-mail: vs_school2@mail.ru

ОКПО 55160357, ОГРН 1026600784902, ИНН/КПП 6607008202 / 662301001

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



Н.Н.Смирнова

« 28 » 01 2026г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

Р.Ф.Калиенко

Приказ от « 22 » 10 2026г. № 30



**Положение
о конфликте интересов работников Школы № 2**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Школы № 2 (далее – организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников друг с другом, а также с участниками образовательных отношений, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

1.3. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на выполняемые ими обязанности, принимаемые деловые решения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации и его работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников

2.1. В организации приказом директора создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

2.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.

2.3. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

2.4. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации

4.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора школы уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 1 к Положению).

4.2. Направленное в соответствии с пунктом 4.1 уведомление регистрируется в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности (приложение № 2 к Положению) и передается в Комиссию для рассмотрения и принятия решения.

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

4.4. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения, такая сделка может быть признана судом недействительной.

5. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения

5.1. Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

5.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

- педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- получение работником Школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
- педагогический работник ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- педагогический и руководящий работники участвуют в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- педагогический работник собирает деньги на нужды класса, школы;
- педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- работник небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- учитель нарушает установленные в школе запреты и т.д.;
- нарушение работником школы Устава, локальных нормативных актов, общепринятых этических норм;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников школы.

5.3. Способы урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

- усиление контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
- отстранение работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;
- ограничение доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;
- перевод работника на другую работу внутри организации;
- внедрение контроля сделок, в том числе процедур их дополнительного согласования;
- внедрение процедуры согласования с учредителем решений о найме лица, с которым связана личная заинтересованность, а также решений об установлении ему надбавок и выплате премий;
- изменение подчиненности лица, с которым связан работник;
- изменение круга должностных обязанностей и др.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника,

раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

Если должностное лицо, являющееся стороной конфликта интересов, имеет возможность давать поручения или оказывать иное влияние на подчиненных или подконтрольных ему лиц, передача им полномочий по принятию решений (участию в принятии решений) в отношении лиц, с которыми связана его личная заинтересованность, не может рассматриваться как мера по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

5.4. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК к работнику 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, информации ограниченного распространения и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (пп. в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК);
 - в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК);
 - по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Заинтересованное лицо несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, ответственность перед организацией является солидарной.

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

Уведомляю 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 уведомление:

_____ / _____ / _____

Лицо, принявшее уведомление:

_____ / _____ / _____

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений
о наличии личной заинтересованности

Журнал
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности

№	Дата регистрац ии уведомлен ия	Ф.И.О., должность лица, представив шего уведомление	Краткое содержание заинтересованн ости лица	ФИО, должност ь лица, принявше го уведомле ние	Подпись лица, приняв шего уведомление	Отметка о передаче материалов Комиссии по урегулирова нию конфликта интересов работников
1.						
2.						
3.						