

**ПРИНЯТО:**  
на общем собрании работников  
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 35»  
Протокол № 1 от 29.08.2023г.

**УТВЕРЖДЕНО:**  
ПРИКАЗ № 189 от 31.08.2023  
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 35»  
\_\_\_\_\_ С.Ю. Таркова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов педагогического работника**  
**в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении г. Астрахани**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 35»**  
**(МБОУ г. Астрахани «СОШ №35»)**  
**(новая редакция)**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника Школы (далее – Положение) разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48),
- Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (статья 13.3),
- Федерального закона от 12.01.1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (статья 27),
- Постановлением администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 27.07.2021 г. № 230.

1.2. Положение разработано с целью 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.

1.3. Основной задачей положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемых ими трудовые функции, принимаемые деловые и профессиональные решения.

1.4. Действия положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих со школой на основе гражданско-правовых договоров, с включением данной оговорки в текст договора.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов школы 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) школой.

### **3. Меры по предотвращению конфликта интересов.**

3.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководителем организации, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом организации, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры организации, которая чётко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчётность;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя организации;
  - выдача определённому кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчётности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

### **4. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов.**

4.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учётом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами организации;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов организации, настоящего Положения о конфликте интересов;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами организации без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме, после его регистрации передать в управление образования;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;
- исключить возможность вовлечения организации, руководителя организации и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников организации;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководителя организации и работников.

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

5.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

5.2 Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю организации, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

5.3 Информация, поступившая в соответствии с локальным нормативным актом организации, проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для

организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4 Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально (комиссионно) и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта и интересов.

5.5 Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе работника 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;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнении работника из организации по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.6 В случае установления комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) руководителя учреждения муниципального образования «Город Астрахань» информация об этом представляется представителю нанимателя (работодателю) для решения вопроса о применении к руководителю учреждения муниципального образования «Город Астрахань» мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

С положением ознакомлены: