Приложение 2
К приказу МКОУ «Новокрасненская СОШ»
От 31.08.2026г №115

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в МКОУ «Новокрасненская СОШ».

Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Пудинская средняя общеобразовательная школа (далее - Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для муниципального казенного общеобразовательного учреждения Пудинская средняя общеобразовательная школа (далее - Учреждение).

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. В ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дано понятие конфликта интересов педагогического работника.

Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой 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.

1.4. К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет ч. 2 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ РФ на осуществление индивидуальной педагогической еятельности в отношении обучающихся того учреждения, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов. Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным:

-получение подарков и услуг;

-сбор денег на нужды класса, учреждения;

-участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;

-небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников класса, педагогом которого он является;

-небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;

-нарушение установленных в учреждении запретов (передача третьим лица и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.;

-педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

-педагогический работник осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;

-педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, занятия в системе дополнительного образования, внеклассного мероприятия и т.д.;

-педагогический работник участвует в формировании списка класса, особенно нового набора;

-педагогический работник участвует в распределении бонусов для обучающихся;

-педагогический работник нарушает установленные в учреждении запреты и т.д.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

2.2. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом руководство учреждения.

2.3. Директор, которому стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (приложение №3 настоящего постановления)) отстранения педагога от занимаемой должности. Кроме того, педагогический работник вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

2.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

2.5. Обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений можно только в письменной форме. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МКОУ «Новокрасненская СОШ».

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждения

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждения положены следующие принципы:

-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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие 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.

4.2. 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. Должностным лицом,

ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор МКОУ «Новокрасненская СОШ».

4.3.Учреждение берет 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

-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;

-перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

-отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

-увольнение работника из организации по инициативе работника.

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.

4.4. 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 тот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

-при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения 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.

5.2.Данное Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора Учреждения и действует до принятия нового.