Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Дмитровская средняя школа" Советского района Республики Крым

СОГЛАСОВАНО	**УТВЕРЖДАЮ**
Председатель ПК МБОУ "Дмитровская СШ"	Директор МБОУ "Дмитровская СШ"
_____Т.В. Козырева	_____ Л.В. Коновалова
«31» августа 2026 г.	Приказ №138 31.08.2026

Коновалова Любовь Витальевна
Подписано цифровой подписью: Коновалова Любовь Витальевна
Дата: 2026.09.18 15:48:10 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
в МБОУ "Дмитровская СШ"

I Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в МБОУ "Дмитровская СШ" (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона РФ от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Минтрудом России (2013 г), Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ».

1.2. Целью и задачами Положения является работа по предупреждению коррупционных правонарушений в МБОУ "Дмитровская СШ" (далее организации), своевременное выявление, регулирование, предотвращение конфликта интересов в деятельности работников организации, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции.

1.3. Используемые в Положении понятия и определения: конфликт интересов, личная заинтересованность работника (представителя организации), конфликт интересов педагогического работника.

Под **конфликтом интересов** понимается 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.

Под **личной заинтересованностью работника (представителя организации)** понимается 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.

Под ***конфликтом интересов педагогического работника*** понимается 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. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также физические и юридические лица, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. В заключаемых договорах с контрагентами должны быть указаны случаи, условия и обязательства, обеспечивающие противодействие коррупции.

1.6. Основными принципами управления конфликтом интересов в организации являются:

- 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.

II Формы конфликта интересов в организации

2.1. Конфликт интересов может принимать множество различных форм.

2.2. Перечень вероятных ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности организации:

- педагог ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- педагог «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- педагог осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
- работник получает дорогостоящие подарки, бесплатные услуги от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- педагог собирает деньги с родителей учащихся на нужды класса, группы, объединения, организации;
- классный руководитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, родитель (законный представитель) обучающегося участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся, собственных детей;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник организации принимает решение о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами;
- работник получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с организацией, намеревается установить такие отношения.
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

III Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его

урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В организации возможно установление различных видов 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;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проверки декларации конфликта интересов.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Работники, занимающие должности, связанные с высоким коррупционным риском, ежегодно в декабре заполняют декларацию конфликта интересов. Декларация конфликта интересов приведена в Приложении к настоящему Положению. Декларация конфликта интересов разработана на основе Типовой Декларации конфликта интересов, приведенной в Приложении 4 к Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденным Минтрудом России (2013т).

3.4. Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов должно проводиться конфиденциально.

3.5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы выясняется: имеет место конфликт интересов или нет.

3.6. При наличии конфликта интересов организация вправе использовать различные способы разрешения данного конфликта:

- 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.

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.

3.7. 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.

IV Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1 Основными обязанностями работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов являются:

- 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.

V Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

5.1 Должностные лица, ответственные за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, назначаются приказом по организации.

5.2 Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах

5.3 интересов может быть назначен непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции.

5.4 Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении принимают участие непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена.

VI Ответственность работников за несоблюдение Положения

6.1 Сотрудники организации, не зависимо от должности, несут ответственность за несоблюдение требований антикоррупционной политики в соответствии с действующим законодательством РФ. К мерам ответственности за коррупционные проявления в организации относятся меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение к Положению о конфликте интересов

Декларация конфликта интересов

Настоящая Декларация содержит два раздела. Первый раздел заполняется работником. Второй раздел заполняется его **непосредственным начальником.** Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке начальником в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников организации, Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов.

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с..... по.....

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1
Внешние интересы

1. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией?

1.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организации, или ведет с ней переговоры?

1.3. В компании-конкуренте организации?

1.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

2. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не

ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?

Личные интересы и честное ведение бизнеса

3. Проводили ли Вы уроки и платные занятия у одних и тех же учеников?
4. «Обменивались» ли Вы с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства?
5. Осуществляли ли Вы репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия?
6. Собирали ли Вы деньги с родителей учащихся на нужды класса, группы, объединения, школы (филиала, СП)?
7. Участвовали ли Вы в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся, собственных детей?
8. Участвовали ли Вы в какой либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?
9. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?
10. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией?

Взаимоотношения с государственными служащими

11. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации?

Инсайдерская информация

12. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому- либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие организации и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации во время исполнении своих обязанностей?
13. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому- либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?

Ресурсы организации

14. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?
15. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации?

Равные права работников

16. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?
17. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Подарки и бесплатные услуги

18. Получали ли Вы дорогостоящие подарки от своего подчиненного (обучающегося) или иного работника организации, в отношении которого Вы выполняете контрольные функции?
19. Получали ли Вы бесплатные услуги от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого Вы выполняете контрольные функции?
20. Получали ли Вы небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых Вы обучаете?
21. Использовали ли Вы небескорыстно возможности родителей (законных представителей) обучающихся?

Другие вопросы

22. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____

Раздел 2

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

С участием (при необходимости):

Представитель руководителя организации

Представитель кадровой службы_____

(Ф.И.О, подпись)

Решение непосредственного начальника по декларации

(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника *[указать какой информации]*	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [*указать, от каких вопросов]*	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника *[указать каких обязанностей]*	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	