

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №54  
Советского района Волгограда»

**Введено в действие**

приказом директора  
МОУ СШ №54  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2026г.  
приказ № \_\_\_\_  
Директор МОУ СШ №54  
\_\_\_\_\_ Н.А. Белибихина  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2026г.

**Принято**

решением Педагогического совета  
МОУ СШ №54  
протокол № \_\_\_\_  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2026г.  
Председатель Педсовета  
\_\_\_\_\_ Н.А. Белибихина  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2026г.

**Положение**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

**Положение о конфликте интересов и  
порядке его разрешения в МОУ СШ № 54**

**Волгоград 2026**

## **Положение о конфликте интересов работников МОУ СШ № 54**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МОУ СШ № 54 разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08 ноября 2013 года.
- 1.2. Положение является внутренним документом МОУ СШ № 54, устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### **2. Основные понятия**

- 2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне по существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации образовательных учреждений.

- 2.2. Личная заинтересованность - возможность получать работником МОУ при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а

также для граждан или организаций, с которыми работник МОУ связан финансовыми или иными обязательствами.

### **3. Круг лиц, попадающих под действие положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками МОУ и находящихся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с МОУ на основе гражданско-правовых договоров.

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

4.1. Основной задачей деятельности МОК\У СШ № 54 по предотвращению и регулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников МОУ на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательных учреждениях положены следующие принципы:

4.2.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательных учреждений при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.2.4. Соблюдение баланса интересов образовательных учреждений и работников МОУ при урегулировании конфликта интересов;

4.2.5. Защита работника МОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен).

### **5. Конкретные ситуации конфликта интересов**

5.1. Конкретными ситуациями рассмотрения комиссией конфликта интересов, в которых работник МОУ может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

5.1.1. Работник МОУ в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду работнику или лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

5.1.2. Работник МОУ участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его заинтересованность.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. Установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя директора школы о возможном наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке.

6.4. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов МОУ СШ № 54 с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.5. Основанием для проведения заседания Комиссии является полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информация о наличии у работника МОУ личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.6. Данная информация должна быть представлена в письменной форме и содержать следующие сведения:

- а) фамилию, имя, отчество работника учреждения и занимаемая им должность;
- б) описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- в) данные об источнике информации;
- г) информация от анонимного автора к рассмотрению не принимается.

6.7. В Комиссию должны быть представлены материалы, подтверждающие наличие у работника МОУ личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.8. Комиссия вправе провести проверки по фактам нарушения служебной дисциплины и этики служебного поведения при возникновении конфликта интересов.

6.9. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия выносит заключение и может прийти к следующим выводам:

6.5.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

6.5.2. Конфликт интересов имеет место, и в этом случае комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- а) ограничение доступа работника МОУ к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) добровольный отказ работника МОУ 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;
- в) пересмотр и изменение должностных обязанностей работника МОУ;
- г) временное отстранение работника МОУ от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- д) перевод работника МОУ на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МОУ;
- ж) увольнение работника из МОУ по инициативе работника;
- з) направление материалов в правоохранительные органы и т.д.

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

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

- 6.11. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.
- 6.12. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника МОУ и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.
- 6.13. О принятом решении заявитель уведомляется посредством направления ему выписки из протокола (или заверенной копии протокола) заседания Комиссии в 10-дневный срок со дня проведения заседания Комиссии.

## **7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- директор МОУ СШ № 54
- ст. методист

## **8. Обязанности руководителей МОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности руководителя МОУ СШ № 54 в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 8.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 8.1.2. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

8.1.3. Гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

8.1.4. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

8.1.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

8.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Положение разработала ст.методист С.Ю.Бусова