

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Школа № 87 имени Героя Советского Союза
Щербакова Николая Митрофановича»
344091, ул. 2-я Краснодарская,94 тел./ф. (863) 310-23-06
mou_soch_87@mail.ru,
ОКПО 48234167, ИНН/КПП 6168042192/616801001**

РАССМОТРЕНО

на заседании Общего собрания
работников
Протокол № 13 от 27.08.2025

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «Школа № 87»
_____/Козинкова С.В.
Приказ № 434 от 01.09.2025

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического
Совета
Протокол № 1 от 29.08.2025

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника (далее — Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школы № 87 имени Героя Советского Союза Щербакова Николая Митрофановича» (далее – Школа) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных актов.
- 1.2. Положение является внутренним документом Школы, определяющим порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Цель Положения — оптимизация взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, предотвращение и урегулирование конфликта интересов, при котором у педагогического работника при осуществлении профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, влияющая на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

- 2.1. **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, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.
- 2.2. **Личная заинтересованность работника** — возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. КРУГ ЛИЦ, НА КОТОРЫХ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ДАННОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

- 3.1. Действие Положения распространяется на всех педагогических работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих со Школой на основе гражданско-правовых договоров.

4. СИТУАЦИИ, КОТОРЫЕ МОГУТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ

- 4.1. К наиболее вероятным ситуациям конфликта интересов относятся:
- получение подарков и услуг;
 - небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) учащихся;
 - небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся;
 - осуществление сбора финансовых средств;
 - оказание платных образовательных услуг педагогическими работниками Школы обучающимся Школы;
 - обработка (в т.ч. автоматизированная), распространение, предоставление, трансграничная передача персональных данных учащихся и других работников в нарушении действующего законодательства.

5. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов в Школе реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников, учитывается мнение Педагогического совета, Совета Школы и других выборных органов;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений;
- обеспечивается информационная открытость деятельности Школы в соответствии с требованиями законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами;
- вводятся прозрачные процедуры внутренней оценки качества образования;
- создаются системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся и другие мероприятия, направленные на предотвращение конфликта интересов.

5.2. Педагогические работники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности.

6. ПОРЯДОК УРЕГЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Школы не позднее одного рабочего дня, следующего за днем возникновения конфликта интересов.

- 6.2. В случае нахождения работника в командировке, отпуске, вне рабочего места он обязан уведомить работодателя незамедлительно с момента прибытия к месту работы.
- 6.3. Руководитель Школы в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Школе (далее – Комиссия)
- 6.4. Комиссия проводит проверку поступившей информации, оценку наличия или отсутствия конфликта интересов, необходимость специальных способов регулирования конфликта интересов, серьёзность рисков для Школы и выбирает наиболее подходящую форму урегулирования конфликта интересов.
- 6.5. При наличии конфликта интересов могут применяться следующие меры:
- ограничение доступа работника к информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - добровольный отказ 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;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - временное отстранение работника от должности;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - передача работником имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
 - увольнение работника из Школы.
- 6.6. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные решением. Решение может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
- 6.7. До принятия решения Комиссии руководитель Школы принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.