Министерство образования Свердловской области
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Свердловской области
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
(ГБОУ СО «СОШ № 3»)

ПРИКАЗ

11.09.2026 г. № 93/10 – ОД
г. Верхотурье

«Об утверждении
Положения о конфликте интересов
и мерах по его урегулированию
в ГБОУ СО «СОШ № 3»»

Во исполнении ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции" п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в ГБОУ СО «СОШ № 3» согласно приложению № 1 к приказу.
2. Утвердить форму уведомления о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения согласно приложению № 2 к приказу.
3. Утвердить форму журнала регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения согласно приложению № 2 к приказу.
4. Признать утратившими силу приказы от 13.06.2014 № 57/4-ОД «Об утверждении локальных актов по противодействию коррупции» и от 18.06.2021 № 69/2 «Об утверждении Положения о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в ГБОУ СО «СОШ № 3».
5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор ГБОУ СО «СОШ № 3»: А.Ф. Берестова

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3"

Подписано цифровой подписью: ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3"
Дата: 2026.10.19 15:00:06 +05'00'

Приложение № 1 к приказу
от _____ № _____- ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в
ГБОУ СО «СОШ № 3»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в ГБОУ СО «СОШ № 3» (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ГБОУ СО «СОШ № 3 (далее – организация), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Ознакомление граждан, поступающих на работу в организацию, с положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие положения о конфликте интересов распространяется на всех работников организации.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов.

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

1.4 В положении о конфликте интересов применяются следующие понятия:

коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица (пункт 1 части 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

конфликт интересов педагогического работника – это 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 (пункт 33 части 1 статьи 1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

личная заинтересованность – возможность получения сотрудником 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 сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы предотвращения и урегулирования конфликта интересов в организации положены следующие принципы:

- 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 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.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

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

Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо за профилактику коррупционных правонарушений в организации (далее – должностное лицо).

Работник передает должностному лицу уведомление по форме согласно приложению № 2 к положению о конфликте интересов незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю.

При нахождении работника в командировке, вне пределов места работы о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения он обязан уведомить об этом с помощью любых доступных средств связи своего непосредственного руководителя и должностное лицо, а по прибытии к месту работы оформить письменное уведомление.

Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее – журнал регистрации) по форме согласно приложению № 3 к положению о конфликте интересов в день его поступления и выдачи работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации (одна копия передается работником непосредственному руководителю).

Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

Зарегистрированное уведомление изучается должностным лицом организации и направляется руководителю организации в трехдневный срок с момента их регистрации.

Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена должностным лицом и рассмотрена руководителем на предмет конфликта интересов в организации, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Также руководителем может быть принято решение о направлении уведомления в комиссию по противодействию коррупции организации.

Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

При выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения:

- 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;

- 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 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.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

В каждом конкретном случае по договоренности руководителя организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5. Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации.

5.1. Действие положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

5.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с учащимися, которых обучает;
- получение подарков или услуги;
- работник собирает деньги на нужды объединения, Учреждения;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Учреждения и т.п.)

-

6. Ответственность работников организации за несоблюдение Положения о конфликте интересов

6.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам организации необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

6.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору организации.

6.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 2
к приказу от _____№ _____-ОД

Форма

Директору ГБОУ СО
«СОШ №3»
_____
_____
_____
(Ф.И.О.)
от _____
_____
_____
(Ф.И.О., должность)

Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности возникновения) конфликта интересов: _____
_____

Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может возникнуть) ситуация конфликта интересов_____
_____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:_____
_____
_____
_____

Лицо, представившее уведомление _____ _____ «__»_____20__г.
(подпись) (расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление _____ _____ «__»_____20__г.
(подпись) (расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации ____ дата «___»_____20__г.

Приложение № 3
к приказу от _____№ ____-ОД

Форма

Журнал регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения

Номер строки	Дата и регистрационный номер уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	Ф.И.О. и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника, представившего уведомление	Ф.И.О. и подпись должностного лица, зарегистрировавшего уведомление
1	2	3	4	6	7