



# АНТИКОРРУПЦИЯ

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И  
ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Составитель: Семенякина В.Ю., ответственный за профилактику  
коррупционных и иных правонарушений

## Конфликт интересов – это...



«Под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)»

(Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», ст.10)

# Основа конфликта интересов

**Личная  
заинтересованность**



**Интерес общества**



возможность получения доходов в виде:

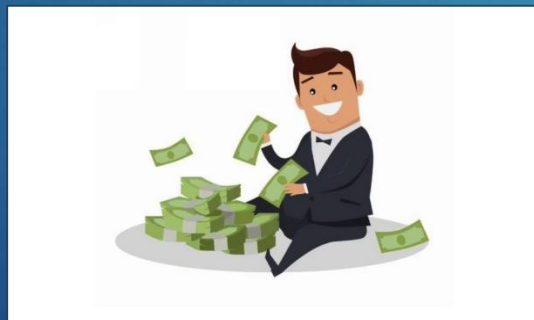
- денег,
- иного имущества, в том числе имущественных прав,
- услуг имущественного характера,
- результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями

# Конфликт интересов



## Фактический

уже существует на данный момент и при котором сотрудник учреждения или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве получили или получают доходы в виде денежных средств, иного имущества или каких-либо выгод.



## Потенциальный

ситуация, когда сотрудник учреждения может оказаться под влиянием личных интересов, что приведет к фактическому конфликту интересов



# Конфликт интереса педагогического работника



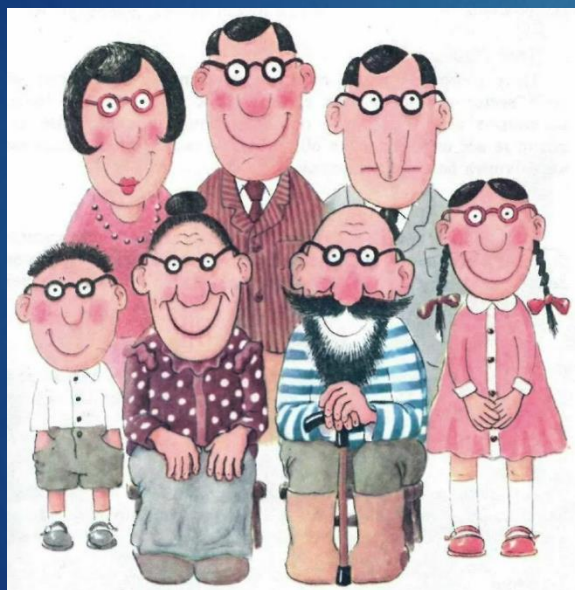
«Ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся»

(Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.2)

# Потенциальные участники конфликта интересов



близкие родственники  
супруги



коллеги  
друзья



участники  
образовательных отношений



# Типовые ситуации конфликта интересов в педагогической деятельности



## Ситуация 1.

Работник организации 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.

Пример: работник школы, принимает решение о приеме ребенка своего друга (родственника) в первый класс на бюджетное отделение.

Возможные способы урегулирования:  
отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

# Типовые ситуации конфликта интересов в педагогической деятельности



## Ситуация 1.

Работник организации 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.

Пример: работник школы является членом жюри конкурса и оценивает обучающегося / педагогического работника, с которым его связывают родственные / дружеские отношения.

Возможные способы урегулирования:  
отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.



# Типовые ситуации конфликта интересов в педагогической деятельности



## Ситуация 2.

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

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования:  
отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

# Типовые ситуации конфликта интересов в педагогической деятельности



## Ситуация 2.

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

Пример: работник школы является членом аттестационной комиссии и принимает решение в отношении коллеги, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования:  
отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

# Типовые ситуации конфликта интересов в педагогической деятельности



## Ситуация 3.

Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу для лица, с которым работник связан в рамках выполнения своих должностных обязанностей.

Пример: педагогический работник оказывает платные образовательные услуги по предмету.

Возможные способы урегулирования:  
запрет на оказание платных образовательных услуг в рамках общеобразовательных программ; запрет работнику на оказание платных услуг, не входящих в перечень утвержденных на текущий учебный год (как физическому лицу или индивидуальному предпринимателю); отстранение работника от оказания платной образовательной услуги в отношении обучающихся, которых он обучает в рамках своей основной деятельности, если это повлечет за собой конфликт интересов.

# Типовые ситуации конфликта интересов в педагогической деятельности



## Ситуация 4.

Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от лиц, с которыми работник связан в рамках выполнения своих должностных обязанностей.

Пример: педагогический работник получает небезвыгодные предложения (услуги, подарки и т. д.) от родителей обучающихся, которых он обучает.

Возможные способы урегулирования:  
рекомендация работнику отказаться от услуг / вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков, услуг.

# Типовые ситуации конфликта интересов в педагогической деятельности



## Ситуация 5.

Работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник школы, которому стала известна какая-либо информация, относящаяся к персональным данным обучающихся школы (сотрудников школы), поделился этой информацией со своим другом, который заинтересован в поведении дополнительных занятий с неуспевающими учениками..

Возможные способы урегулирования:  
установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

# Меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов



«1. Организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

2. Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.»

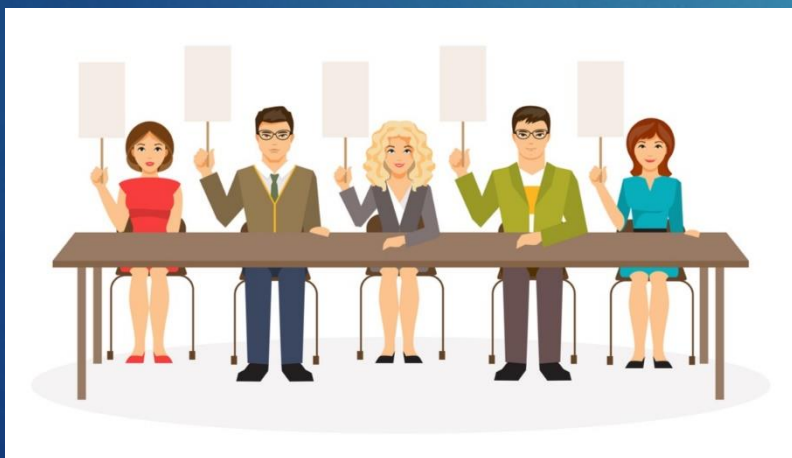
(Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», ст.13.3)

## Меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов



Ситуации о наличии конфликта интересов между родственниками, работающими в учреждении рассматриваются на заседании Комиссии по противодействию коррупции учреждения.

Комиссия по противодействию коррупции принимает решение о наличии или об отсутствии конфликта интересов.



В случае, если подтверждено отсутствие подконтрольности и подчиненности между такими сотрудниками, Комиссия по противодействию коррупции принимает решение об отсутствии конфликта интересов.

В случае, если подконтрольность и подчиненность между такими сотрудниками присутствует, необходим пересмотр и изменение должностных обязанностей работников, в результате которого подчиненность и подконтрольность исключается.

# Способы разрешения конфликта интересов



- 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;



# Способы разрешения конфликта интересов



- 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 и т.д.