



## ПАМЯТКА

по вопросам конфликта интересов при  
исполнении должностных обязанностей

Благовещенск, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Основные понятия	3
2. Виды конфликтов интересов	3
3. Типовые ситуации конфликта интересов в образовательной организации	4
4. Ответственность работников	5

## 1. Основные понятия

**Конфликт интересов** - 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).

**Под личной заинтересованностью** понимается 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 лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**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 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.

## 2. Виды конфликтов интересов

**Ситуация действительного конфликта интересов** - это ситуация, в которой констатируются наличие какого-либо личного интереса и его реальное влияние на то, как данное лицо выполняет свои профессиональные и служебные обязанности. Влияние личной заинтересованности на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей зависит от характера интересов, например, политическая принадлежность, профессиональные связи, вера, семейная ответственность, личное имущество, капиталовложения, долги и др., или их количественной оценки, например, интерес в семейном бизнесе, возможность получить большую прибыль, избежать убытков и т.д. В этой ситуации лицо, замещающее должность, не принимает мер по

предотвращению и урегулированию конфликта интересов, сознательно допускает наступление ситуации, в результате чего получает искомый доход.

**Ситуация возможного конфликта интересов** - это ситуация, в свете которой личная заинтересованность лица, замещающего должность, не является в тот момент, когда ставится такой вопрос, достаточной для возникновения конфликта интересов, поскольку пока еще нет никакой связи между его должностными обязанностями и его личными интересами. Но гипотетически (в потенции) личная заинтересованность может проявиться и повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей, особенно в ситуациях их эволюции или изменения. Во всех подобного рода случаях необходимо проводить проверку, не могут ли личные интересы должностного лица повлиять на то, как оно будет исполнять свои обязанности в новых служебных условиях или новые должностные обязанности, с тем чтобы убедиться, что реальный конфликт интересов не наступил и остается по-прежнему лишь потенциальным.

**Ситуация кажущегося конфликта интересов** - это ситуация, в которой личной заинтересованности лица, замещающего должность, в реальности не существует или имеющиеся по этому поводу факты являются недостоверными, т.к. есть лишь видимость того, что данное лицо имеет некую личную заинтересованность, способную повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей. Чтобы правильно оценить сложившуюся ситуацию, необходимо провести служебное расследование. Необходимо установить, что должностные обязанности лица не являются несовместимыми с его личной ситуацией, что оно не совершает правонарушений и не проявляет недобросовестности, необъективности и пристрастности при исполнении им своих должностных обязанностей. До тех пор, пока эти факты не доказаны, наличие видимость конфликта интересов, и предъявлять обвинения данному лицу нельзя.

### **3. Типовые ситуации конфликта интересов в образовательной организации**

1. Работник выполняет профессиональные обязанности в отношении родственников (принятие зачетов, экзаменов);
2. Работник ведет уроки и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
3. Работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
4. Работник осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;
5. Работник осуществляет репетиторство во время урока/занятия, внеклассного мероприятия и т.д.;
6. Работник получает подарки и услуги;

7. Работник собирает деньги на нужды класса, школы, группы;
8. Работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
9. Работник получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем/куратором;
10. Работник небескорыстно использует возможности родителей, обучающихся;
11. Работник разглашает персональные данные обучающихся.

#### **4. Ответственность работников**

Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику АмГУ могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.