

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Малобуяновская начальная общеобразовательная школа» Шемуршинского муниципального округа Чувашской Республики (МБОУ «Малобуяновская НОШ»)

**СОГЛАСОВАНО**

Общее собрание работников  
МБОУ «Малобуяновская НОШ»  
(протокол от 23.03.2023 № 1)

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «Малобуяновская НОШ»  
\_\_\_\_\_ Л. В. Бондарева

(Приказ от 23.03.2023 №10)

**Положение  
о конфликте интересов работников МБОУ «Малобуяновская НОШ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МБОУ «Малобуяновская НОШ» (далее – ОУ) разработано на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008г «О противодействии коррупции» с изменениями на 29 декабря 2022 года, Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 29 декабря 2022 года, с учетом Положения о комиссии по противодействию коррупции в ОУ, а также Положения о комиссии по урегулированию споров в ОУ, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Уставом ОУ.

1.2. Данное Положение о конфликте интересов ОУ обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников ОУ.

1.3. Настоящее Положение о конфликте интересов ОУ разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников организации, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для ОУ.

1.4. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации взаимодействия работников ОУ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него 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 обучающихся и их родителей (законных представителей).

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ОУ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работника ОУ определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в ОУ является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника ОУ должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Положение о конфликте интересов в образовательном учреждении включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в ОУ;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником ОУ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников ОУ за несоблюдение настоящего Положения.

1.9. Действие настоящего Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ОУ распространяется на всех работников ОУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

## 2. Основные понятия

2.1. **Конфликт интересов работника** - 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).

2.2. Под **личной заинтересованностью работника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, 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, указанным в п.п.2.1. настоящего положения, 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, указанное в п.п.2.1. настоящего положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

## 3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОУ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ОУ 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) ОУ.

#### **4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов**

4.1. Под определение конфликта интересов в ОУ попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

4.2. В ОУ выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

4.2.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника:

- получение подарков и услуг;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих детей или обучающихся;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) обучающихся, педагогом, чьего класса (группы) он является;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) детей;
- сбор финансовых средств на нужды обучающихся или ОУ от родителей (законных представителей) детей;
- нарушение установленных в ОУ запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации детей и других работников) и т.д.

4.2.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) детей;
- педагогический работник занимается репетиторством с детьми, которых он обучает;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих детей;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника ОУ.

#### **5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ОУ**

5.1. Случаи возникновения у работника ОУ личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в ОУ.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права детей и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета ОУ;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений ОУ;
- обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ОУ;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ОУ;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях детей;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников ОУ.

5.3. Работник ОУ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5.4. Порядок принятия решений Комиссии по урегулированию споров и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом ОУ. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ОУ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный директором ОУ, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ОУ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными.

5.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ОУ.

5.9. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников ОУ к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников ОУ или их 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 работников ОУ;
- перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника из ОУ по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе директора ОУ за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников ОУ».

5.12. До принятия решения Комиссией директор ОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

5.13. Решение Комиссии по противодействию коррупции в ОУ при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.14. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

## **6. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника ОУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих детей за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом ОУ;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) детей и иных участников образовательных отношений;
- запрет на занятия репетиторством с детьми, которых он обучает.
- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) детей за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом ОУ.

6.3. Педагогические работники ОУ обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами ОУ.

## **7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

7.1. Положением о конфликте интересов в ОУ устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами ОУ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.2. Работники ОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.3. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директору ОУ.

7.4. Директор ОУ в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.5. Решение Комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

## **8. Ответственность**

8.1. Ответственным лицом в ОУ за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор ОУ.

8.2. Ответственное лицо в ОУ за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в ОУ;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в ОУ;
- организует контроль состояния работы в ОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

8.4. Все работники ОУ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора ОУ.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.9.1 настоящего Положения

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.