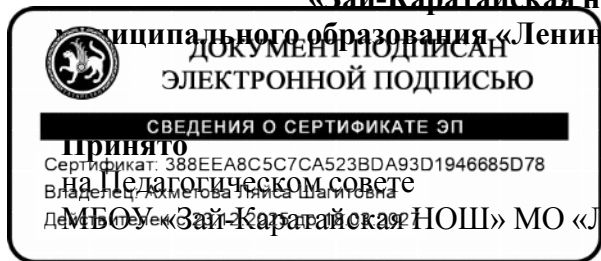


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Зай-Каратайская начальная общеобразовательная школа»**



Протокол

«Утверждаю»

Директор

МБОУ «Зай-Каратайская НОШ» МО «ЛМР» РТ

Л.Ш.Ахметова

Приказ №

**Положение
о конфликте интересов
в МБОУ «Зай-Каратайская НОШ» МО «ЛМР» РТ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в МБОУ «Зай-Каратайская НОШ» МО «ЛМР» РТ разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции с изменениями от 8 августа 2024 года, Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 28.12.2024 года, ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач МБОУ «Зай-Каратайская НОШ» МО «ЛМР» РТ (далее – Учреждение).

1.2. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Данное положение 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 Учреждения.

1.4. Положение служит для оптимизации взаимодействия работников 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 воспитанников и их родителей (законных представителей).

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

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

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

1.8. Положение 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 Учреждении;
- ~ порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

- ~ обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- ~ определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ~ ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также воспитанников, родителей воспитанников или их законных представителей.

2.2. Под личной заинтересованностью работника школы, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается 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. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

3.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- ~ приоритетное применение мер по предупреждению коррупции; обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- ~ индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- ~ конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- ~ соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- ~ защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращён) учреждением.

4. Круг лиц, попадающий под действие Положения

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

4.2. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

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

5.2. В Учреждении выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

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

- ~ получение подарков и услуг;
- ~ педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся;
- ~ небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) учащихся;
- ~ небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся;
- ~ сбор финансовых средств на нужды учащихся от родителей (законных представителей) учащихся;
- ~ нарушение установленных в школе запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации учащихся и других работников) и т.д.

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

- ~ педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает;
- ~ иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Случаи возникновения у работника Учреждения 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 Учреждении.

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

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

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

6.4. Порядок принятия решений Комиссии по урегулированию споров и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. 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.

6.5. 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

6.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя руководителя Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6.7. Указанное в пункте 6.6 настоящего Положения сообщение работника Учреждения передается в структурное подразделение или должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

6.8. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.9. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор школы, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.10. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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.

6.11. 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 Учреждения.

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

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

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

6.14. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения».

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

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

6.17. 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.

7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника школы, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников дошкольного образовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

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

7.3. Педагогические работники Учреждения обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

8.1. Положением 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 школы - 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 в школе.

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

8.3. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Учреждения.

8.4. Директор школы 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.

8.5. 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.

9. Ответственность

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

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

- утверждает настоящее Положение;
- 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 Учреждении;
- организует контроль состояния работы в школе по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. 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.

9.4. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников школы и утверждается приказом директора школы.

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

10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1 настоящего Положения.

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

Директору МБОУ «Зай-Каратайская НОШ»
МО «ЛМР» РТ

(ФИО)

от _____
(ФИО, должность работника учреждения, контактный
телефон)

**Сообщение
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может
повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение:

(подпись) _____
(расшифровка подписи) « ____ » _____ 20 ____ г.
(дата)

Лицо, принявшее сообщение:

(подпись) _____
(расшифровка подписи) « ____ » _____ 20 ____ г.
(дата)

Регистрационный номер _____ в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности

**Журнал регистрации уведомлений
о наличии личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

№ п/п	Дата регистрации уведомлени я	Присвоенный регистрационный номер	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись подавшего уведомление	ФИО и подпись реги- стратора
1	2	3	4	5	6

Лист согласования			Тип согласования: последовательное	
N°	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Ахметова Л.Ш.		 Подписано 12.07.2026 - 19:49	-