

Согласовано  
председатель Управляющего  
совета МБОУ «СШ №12»  
\_\_\_\_\_ С.А. Минтус  
протокол от 12.01.2024 №4

Согласовано  
председатель первичной  
профсоюзной организации МБОУ  
«СШ №12»  
\_\_\_\_\_ Н.А. Минина  
протокол от 15.01.2024 №1

Утверждаю  
Директор МБОУ «СШ №12»  
\_\_\_\_\_ О.А. Лещинская  
приказ от 18.01.2024 №67/01-13

Принято педагогическим советом  
МБОУ «СШ №12»  
протокол от 12.01.2024 № 3  
**Копия верна**

**Положение**  
**о конфликте интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения «Средняя школа №12», единственным учредителем (участником) которого**  
**является администрация горда Нижневартовска**  
(в новой редакции)

**1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №12», единственным учредителем (участником) которого является администрация горда Нижневартовска (далее — МБОУ «СШ №12») разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48), Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней, регулирующих вопросы противодействия коррупции, Устава МБОУ «СШ №12», в целях урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБОУ «СШ №12», ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МБОУ «СШ №12» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в МБОУ «СШ №12», с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников МБОУ «СШ №12» вне зависимости от занимаемой должности.

1.5. Понятия, используемые в Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.6. Изменения и дополнения в Положение вносятся на заседании Комиссии по противодействию коррупции в МБОУ «СШ №12», принимаются на заседании Общего собрания работников МБОУ «СШ №12» и утверждаются приказом руководителя МБОУ «СШ №12».

1.7. Данное Положение действует до принятия нового.

1.8. Используемые в Положении понятия и определения:

**Конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника МБОУ «СШ №12» (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника МБОУ «СШ №12» (представителя организации) и правами и законными интересами МБОУ «СШ №12», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБОУ «СШ №12», работником которого он является.

**Личная заинтересованность работника** (представителя организации) — заинтересованность работника МБОУ «СШ №12» (представителя организации), связанная с возможностью получения работником МБОУ «СШ №12» (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного

имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## 2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБОУ «СШ №12» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБОУ «СШ №12» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов МБОУ «СШ №12» 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) МБОУ «СШ №12».

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников МБОУ «СШ №12» должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## 3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

3.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления работника МБОУ «СШ №12» о возникновении личной заинтересованности при исполнении им трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Уведомление о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в следующих случаях:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- в ходе проведения аттестаций в организации;

- при возникновении конфликта интересов.

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

3.4. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции (далее – ответственное лицо).

3.5. Работник МБОУ «СШ №12» направляет ответственному лицу **уведомление** по форме согласно приложению к Положению.

3.6. Уведомление рассматривается ответственным лицом, которое осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления, и направляется руководителю МБОУ «СШ №12».

При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления ответственное лицо имеет право проводить собеседование с работником МБОУ «СШ №12», представившим уведомление, получать от него письменные пояснения, а руководитель организации может направить в установленном порядке запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации.

3.7. Руководитель МБОУ «СШ №12» рассматривает представленные сведения, оценивает серьезность возникающих для организации рисков, устанавливает, является ли или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов, и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.8. МБОУ «СШ №12» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.9. Работник МБОУ «СШ №12», в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом МБОУ «СШ №12».

3.10. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

3.11. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МБОУ «СШ №12» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы МБОУ «СШ №12» 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.

3.12. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым 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 работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

3.13. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБОУ «СШ №12».

3.14. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать 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. 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 МБОУ «СШ №12».

#### **4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

##### **4.1. Формы урегулирования конфликта интересов:**

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МБОУ «СШ №12» 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 работника МБОУ «СШ №12»;
  - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов МБОУ «СШ №12»;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление;
  - увольнение работника из МБОУ «СШ №12» 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.

4.2. Приведенный перечень форм урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МБОУ «СШ №12» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.3. Для предотвращения конфликта интересов работников МБОУ «СШ №12» необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников МБОУ «СШ №12».

## **5. Круг лиц, подпадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации**

5.1. Действие Положения распространяется на всех работников МБОУ «СШ №12» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с МБОУ «СШ №12».

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

- репетиторство с обучающимися, которых обучает;
- получение подарков или услуг;
- работник собирает деньги на нужды МБОУ «СШ №12»;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием обучающихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение установленных в МБОУ «СШ №12» запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды МБОУ «СШ №12» и другие).

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

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работник МБОУ «СШ №12» обязан:

- руководствоваться интересами МБОУ «СШ №12» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2. Работник МБОУ «СШ № 12», в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в МБОУ «СШ №12», в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

## **7. Ограничения, налагаемые на работников МБОУ «СШ №12» при осуществлении ими профессиональной деятельности**

7.1. На педагогических работников МБОУ «СШ №12» при выполнении ими своих трудовых обязанностей налагаются следующие ограничения и запрет:

- на оценивание работ (выступлений) своих обучающихся во время членства в составах жюри конкурсных мероприятий;
- на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом

МБОУ «СШ №12», Кодексом этики и служебного поведения работников МБОУ «СШ №12».

7.2. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников МБОУ «СШ №12», работники организации должны учитывать мнение Управляющего совета, Совета обучающихся МБОУ «СШ №12», а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников организации (профсоюзной организации МБОУ «СШ №12»).

Приложение  
к Положению о конфликте  
интересов работников МБОУ «СШ №12», единственным  
учредителем (участником) которого является  
администрация города Нижневартовска

\_\_\_\_\_  
(отметка об ознакомлении)  
от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество лица,  
ответственного за противодействие  
коррупции)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
о возникновении личной заинтересованности при исполнении  
трудовых обязанностей, которая приводит или может привести  
к конфликту интересов

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной  
заинтересованности:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Трудовые обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять  
личная \_\_\_\_\_ заинтересованность:

\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта  
интересов:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись лица, (расшифровка подписи)  
направляющего уведомление)

- 3.2. Обеспечить прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.
- 3.3. Для предотвращения конфликта интересов работникам МБОУ «СШ N.12» необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников МБОУ «СШ №12».
- 3.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю МБОУ «СШ №12».
- 3.5. 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 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

#### **4. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов**

- 4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.