

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КОМСОМОЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1**

155150 Ивановская область, г. Комсомольск, улица 50 лет ВЛКСМ, д. 4
Телефон/ факс 8 – 49352 – 4 -12 -82 эл.почта: komsomolskaya_ssh1@ivreg.ru

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МКОУ Комсомольской СШ №1
(протокол от 22.05.2025 № 5)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ Комсомольской СШ №1

Е.Н. Нургадина
(приказ от 22.05.2025 № 37-о)



**Положение
о конфликте интересов работников МКОУ Комсомольской СШ №1**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МКОУ Комсомольской СШ №1 (далее – организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации.
- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников друг с другом, а также с участниками образовательных отношений, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ.
- 1.3. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на выполняемые ими обязанности, принимаемые деловые решения.
- 1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.
- 1.5. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
 - ✓ конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
 - ✓ соблюдение баланса интересов организации и его работника при урегулировании конфликта интересов;
 - ✓ защита работника организации от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников

- 2.1. В организации приказом директора создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.
- 2.2. В состав Комиссии входят работники организации, председателем Комиссии является заместитель директора.
- 2.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.

- 2.4. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
- 2.5. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МКОУ Комсомольской СШ №1

3. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 3.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:
- ✓ соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
 - ✓ руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
 - ✓ избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - ✓ раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - ✓ содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 3.2. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации

- 4.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заместителя директора уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей (приложение № 1 к Положению), которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 4.2. Направленное в соответствии с пунктом 4.1 уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности (приложение № 2 к Положению).
- 4.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.4. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения, такая сделка может быть признана судом недействительной.

5. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения

- 5.1. Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.
- 5.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:
- 5.2.1. Директор или работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, в случае, если одной из кандидатур на вакантную должность в организации является родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность директора организации или указанного работника организации.
- 5.2.2. Работник организации, ответственный за закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в выборе из ограниченного числа поставщиков контрагента – индивидуального предпринимателя, являющимся его родственником, иным близким лицом, или организации, в которой руководителем, или заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

- 5.2.3. Работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
- 5.2.4. Педагогический работник осуществляет частное репетиторство с обучающимся класса, в котором является классным руководителем, на территории организации. Такой конфликт интересов рассматривается на заседании Комиссии по урегулированию споров в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.
- 5.3. Способы урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:
- ✓ ограничение доступа работника к информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - ✓ добровольный отказ работника 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 должностных обязанностей работника;
 - ✓ перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с ТК;
 - ✓ отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
 - ✓ увольнение работника по основаниям, установленным ТК;
 - ✓ отказ работника от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
 - ✓ установление правил, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей;
 - ✓ внесение изменений в локальные нормативные акты организации, связанные с порядком оказания платных образовательных услуг, в том числе касающиеся запрета на частное репетиторство на территории организации;
 - ✓ иные способы урегулирования конфликта интересов.
- 5.4. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения

- 6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 6.2. В соответствии со статьей 192 ТК к работнику 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 (государственной, информации ограниченного распространения и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (пп. в) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК);
 - ✓ в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК);
 - ✓ по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Заинтересованное лицо несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, ответственность перед организацией является солидарной.

**Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов
МКОУ Комсомольской СШ №1**

Заместителю директора МКОУ Комсомольской СШ №1

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

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая может привести к конфликту интересов.

**Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности:**

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее уведомление:

_____ / _____ / _____

Лицо, принявшее уведомление:

_____ / _____ / _____

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений о наличии личной
заинтересованности _____

**Приложение № 2 к Положению о конфликте интересов
МКОУ Комсомольской СШ №1**

**Журнал
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности**

№	Дата регистра- ции уведомлен- ия	Ф.И.О., должность лица, представивш- его уведомление	Краткое содержание заинтересованно- сти лица	ФИО, должность лица, принявше- го уведомлен- ие	Подпись лица, принявше- го уведомлен- ие	Отметка о передаче материалов Комиссии по урегулирован- ию конфликта интересов работников
1.						
2.						
3.						