

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 34  
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА НИКОЛАЯ ДМИТРИЕВИЧА ЗАХАРОВА»**

---

**ПРИНЯТО**  
Управляющим советом  
протокол № 6 от 27.12.2024г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБОУ «ЦО № 34»  
\_\_\_\_\_  
Л.В. Лазарева  
Пр. № 240-а от 28.12.2024г

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «ЦО № 34»  
\_\_\_\_\_ Абрашина И.Ю.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Центр образования № 34  
имени Героя Советского Союза Николая Дмитриевича Захарова»**

Тула  
2024

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в действующей редакции;
- иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Положение определяет порядок работы в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования № 34 имени Героя Советского Союза Никлая Дмитриевича Захарова» (далее – МБОУ «ЦО № 34») по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для МБОУ «ЦО № 34».

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МБОУ «ЦО № 34» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с МБОУ «ЦО № 34» на основе гражданско-правовых договоров.

## **2. Цели и задачи положения**

2.1. Настоящее Положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБОУ «ЦО № 34», а также возможных негативных последствий конфликта интересов для МБОУ «ЦО № 34».

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

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

2.4. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ МБОУ «ЦО № 34», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ «ЦО № 34» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## **3. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов**

3.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника МБОУ «ЦО № 34» противоречит его профессиональным

обязанностям и задачам МБОУ «ЦО № 34», или, когда постоянная по отношению к МБОУ «ЦО № 34» деятельность занимает рабочее время сотрудника.

3.2. Возможными типовыми ситуациями конфликта интересов являются:

3.2.1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников МБОУ «ЦО № 34»:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися МБОУ «ЦО № 34»;

- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в МБОУ «ЦО № 34».

- работник МБОУ «ЦО № 34» за оказание платной услуги берет деньги у клиента, минуя установленный в МБОУ «ЦО № 34» порядок оплаты платных образовательных услуг;

- работник МБОУ «ЦО № 34» небескорыстно использует возможности клиентов МБОУ «ЦО № 34», их законных представителей и родственников;

- работник МБОУ «ЦО № 34» получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

- работник МБОУ «ЦО № 34» в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками (свойственникам), друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

- работник МБОУ «ЦО № 34» участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками (свойственниками), друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник МБОУ «ЦО № 34» использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник МБОУ «ЦО № 34» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МБОУ «ЦО № 34», в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник МБОУ «ЦО № 34» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства

перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с МБОУ «ЦО № 34», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

3.2.2. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника относятся:

- участие педагогического работника в наборе (приёме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды класса, группы;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

3.3. Приведенный перечень возможных случаев конфликта интересов не является исчерпывающим.

#### **4. Способы раскрытия конфликта интересов и его урегулирования**

4.1. В МБОУ «ЦО № 34» установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

4.2. 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.

4.3. Основные способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из МБОУ «ЦО № 34» по инициативе работника.

4.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МБОУ «ЦО № 34» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 (репутации) МБОУ «ЦО № 34».

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов и его урегулирования**

5.1. Работник МБОУ «ЦО № 34» обязан уведомить работодателя или лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики в МБОУ «ЦО № 34», о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, по форме, указанной в приложении 1 к настоящему Положению.

5.2. К уведомлению о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление) могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию работником конфликта интересов.

5.3. В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется любым доступным способом.

5.4. Уведомление работника МБОУ «ЦО № 34» подлежит обязательной регистрации в день его подачи. Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо (лица), ответственные за реализацию Антикоррупционной политики в МБОУ «ЦО № 34».

5.4. Регистрация представленного уведомления осуществляется в журнале регистрации уведомлений о возникновении у работника Организации личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – журнал), по форме, указанной в приложении 2 к настоящему Положению.

Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен. Исправленные записи заверяются лицом, ответственным за ведение и хранение журнала.

5.5. Зарегистрированное уведомление в течение 3 рабочих дней передается на рассмотрение в комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов МБОУ «ЦО № 34» (далее – Комиссия).

Комиссия рассматривает уведомление в соответствии с Положением о Комиссии.

5.5. О рассмотрении рекомендаций Комиссии и принятом решении работодатель в письменной форме уведомляет работника в течение 3 рабочих дней со дня поступления к нему протокола заседания Комиссии.

5.6. В целях профилактики возникновения конфликта интересов на стадии планирования закупок, определения функционала работника, дачи ему заданий и поручений при взаимодействии со сторонними лицами, с которыми может возникнуть личная заинтересованность, лица замещающие должности руководителя (организации) и его заместителей, контрактного управляющего, а также иные должности с высокими коррупционными рисками ежегодно в срок до 1 февраля представляют работодателю сведения о родственниках по утвержденной настоящим положением форме (Приложение № 3).

Работодатель обеспечивает учет и хранение данных сведений о родственниках на протяжении трех лет с момента их предоставления.

## **6. Обязанности работников**

6.1. В целях предотвращения конфликта интересов сотрудники МБОУ «ЦО № 34» обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением локальными нормативными актами Организации по вопросам противодействия коррупции;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Организации в установленном порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов (реального или потенциального);
- сообщать руководителю Организации о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- содействовать урегулированию конфликта интересов.

## **7. Ответственность работников за несоблюдение положения**

7.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующем законодательством Российской Федерации

7.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по п. 7.1. ч.1 ст.81 Трудового кодекса российской Федерации.

Руководителю \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

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

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

Обстоятельства, являющиеся основанием для возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Дополнительные сведения (при наличии).

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Дата

\_\_\_\_\_ подпись/расшифровка

Журнал  
регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности  
при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может  
привести к конфликту интересов

Начат:

Окончен:

*Страница журнала*

№ и дата регистрации уведомления	Должность и Ф.И.О. сотрудника	Должность, Ф.И.О. лица, принявшего уведомления	Результата рассмотрения уведомления	Примечание



