

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ ЦО № 4

_____ Е.А. Былинин

30.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ЦО № 4

_____ Е.Ю. Степанов

Приказ № 331-о от 30.08.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов

в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении

«Центр образования № 4»

г. Тула

1. Общие положения

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации (в действующей редакции);
- 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 № 4» (далее – МБОУ ЦО № 4) 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 № 4.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МБОУ ЦО № 4 вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Цели и задачи положения

2.1. Цель Положения - регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МБОУ ЦО № 4.

2.2. Основной задачей деятельности МБОУ ЦО № 4 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 МБОУ ЦО № 4 является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.4. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ МБОУ ЦО № 4, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ ЦО № 4 в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Используемые в Положении о конфликте интересов понятия и определения

- **Коррупция** – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для

себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени и /или в интересах юридического лица;

- **Конфликт интересов педагогического работника** - ситуация, при которой у педагогического работника 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

- **Личная заинтересованность** – 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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

4.2. Возможными типовыми ситуациями конфликта интересов для педагогических и иных работников МБОУ ЦО № 4 являются:

- педагогический работник за оказание платной услуги берет деньги у родителя (законного представителя) обучающегося или воспитанника, минуя установленный в учреждении порядок оплаты платных образовательных услуг;

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

- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися МБОУ ЦО № 4 после работы;

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

- небескорыстное использование педагогическим работником возможности родителей (законных представителей) обучающихся или воспитанников и иных участников образовательных отношений;

- получение работником МБОУ ЦО № 4 дорогостоящих подарков и иных услуг от своего подчиненного или иного работника учреждения, родителей (законных представителей) обучающихся или воспитанников;

- получение работником МБОУ ЦО № 4 небезвыгодных предложений от всех участников образовательных отношений;

- работник МБОУ ЦО № 4 в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками (свойственникам) или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник МБОУ ЦО № 4 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 № 4 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 № 4 или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с МБОУ ЦО № 4, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в МБОУ ЦО № 4.

4.3. 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 МБОУ ЦО № 4;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;

- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

5. Способы раскрытия конфликта интересов и его урегулирования

5.1. В МБОУ ЦО № 4 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.

5.2. 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.

5.3. 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 № 4 по инициативе работника.

5.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МБОУ ЦО № 4 и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.5. 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 № 4.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов и его урегулирования

6.1. Работник МБОУ ЦО № 4 обязан уведомить работодателя или лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования № 4», 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.

6.2. 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.

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

6.4. Уведомление работника учреждения подлежит обязательной регистрации в день его подачи. Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо (лица), ответственные за реализацию Антикоррупционной политики в МБОУ ЦО № 4.

6.5. Регистрация представленного уведомления осуществляется в журнале регистрации уведомлений о возникновении у работника МБОУ ЦО № 4 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.

6.6. Зарегистрированное уведомление в течение 3 рабочих дней передается на рассмотрение в комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов МБОУ ЦО № 4 (далее – Комиссия).

Комиссия рассматривает уведомление в соответствии с Положением о Комиссии.

6.7. 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.

6.8. 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 занимающие (замещающие) должности директора МБОУ ЦО № 4 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.

7. Обязанности работников

7.1. В целях предотвращения конфликта интересов сотрудники МБОУ ЦО № 4 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 МБОУ ЦО № 4 по вопросам противодействия коррупции;

- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц МБОУ ЦО № 4 в установленном порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов (реального или потенциального);

- сообщать руководителю МБОУ ЦО № 4 о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

- содействовать урегулированию конфликта интересов.

8. Ответственность работников за несоблюдение положения

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

8.2. 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 пункту 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.