РАССМОТРЕНО
Общим собранием работников
МБОУ «Школа № 36» г.о. Самара,
протокол от 23.01.2026 № 1

ПРИНЯТО
Советом
МБОУ «Школа № 36» г.о. Самара,
протокол от 23.01.2026 № 1

СОГЛАСОВАНО
выборным органом
первичной профсоюзной
организации
МБОУ «Школа № 36» г.о. Самара
протокол от 23.01.2026 № 1

Председатель
выборного органа первичной
профсоюзной организации

_____ Л.П. Мизунова

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МБОУ «Школа № 36» г.о. Самара
от «26» января 2026 № 21-ув
Директор
МБОУ «Школа № 36» г.о. Самара
_____ М.А. Шинкарева

ЭП
Подписан цифровой подписью: Шинкарева Марина Александровна
DN: OU=директор, O="МБОУ ""Школа № 36"" г.о. Самара", CN=Шинкарева Марина Александровна, E=sdo.school-36@63edu.ru

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников образовательной организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой образовательной организации, а также определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач образовательной организации.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

Федеральным законом от 25.12.2008 № 273–ФЗ «О противодействии коррупции», уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее – МБОУ «Школа № 36» г.о. Самара, образовательная организация).

1.3. Настоящее Положение рассматривается Общим собранием работников, принимается Советом МБОУ «Школа № 36» г.о. Самара, утверждается приказом образовательной организации.

1.4. Текст настоящего Положения размещается на официальном сайте МБОУ «Школа № 36» г.о. Самара в сети Интернет.

1.5. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.6. Используемые в Положении понятия и определения.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (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 (представителя образовательной организации) и правами и законными интересами образовательной организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации образовательной организации, работником (представителем образовательной организации) которой он является.

Под **личной заинтересованностью работника (представителя образовательной организации)** – понимается 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, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), 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, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.7. Действия настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации могут быть положены следующие принципы:

– приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

– обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

– индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

– соблюдение баланса интересов образовательной организации 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) образовательной организацией.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Положение обязаны соблюдать также физические лица,

сотрудничающие с образовательной организацией.

3.3. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих
– репетиторство с обучающимися, которых он обучает;
– получение подарков или услуги;
– работник собирает деньги на нужды объединения, образовательной организации;
– работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
– получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает;
– небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и другие;
– нарушение установленных в образовательной организации запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды образовательной организации и т.п.)

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

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
– соблюдать интересы образовательной организации, прежде всего в отношении целей его деятельности;
– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательной организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
– избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Работник образовательной организации при выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей не должен использовать возможности образовательной организации или допускать их

использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительным документами образовательной организации.

4.3. Работник образовательной организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником образовательной организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В образовательной организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

– раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

– раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

– разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Раскрытие конфликта интересов в письменной форме осуществляется путем направления на имя директора образовательной организации сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

5.4. Образовательная организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки

серьезности возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.6. Конфликтная комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

– ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

– добровольный отказ работника образовательной организации 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;

– временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

– перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

– передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

– отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;

– увольнение работника из образовательной организации 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.

5.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности образовательной организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены

иные формы его урегулирования.

5.8. 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.

5.9. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам образовательной организации.

5.10. Указанное в п. 5.2. настоящего Положения сообщение работника образовательной организации подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников образовательной организации о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

5.11. Работники образовательной организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями действующего законодательства.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Ответственность за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии (должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в образовательной организации – директор).

6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии образовательной организации.

7. Ответственность работников образовательной организации за несоблюдение Положения о конфликте интересов

7.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам образовательной организации необходимо следовать Положению о

нормах профессиональной этики педагогических работников.

7.2. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику образовательной организации могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:
– замечание;
– выговор;
– увольнение.

7.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору образовательной организации.

7.5. 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 п. 7.1 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

8.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 8.1 настоящего Положения.

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

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов работников

Директору
МБОУ «Школа № 36» г.о. Самара
М.А. Шинкаревой

_____
(ФИО работника полностью, тел.)

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

В соответствии со ст. 9 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» я, _____
(Ф.И.О., должность)
настоящим уведомляю о возникновении личной заинтересованности при исполнении обязанностей и возможном возникновении конфликта интересов, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____
(описать в чем выражается личная заинтересованность)
_____
_____
_____

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

_____

_____

_____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

_____

_____

_____

«____» _____ 20 ___ г. _____ _____

подпись расшифровка подписи

Уведомление
зарегистрировано в журнале
регистрации
«____» _____ 20____ № _____ _____

(подпись ответственного лица)

Приложение № 2

к Положению о конфликте интересов работников

Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов

№ п/п/	ФИО и должность лица, подавшего сообщение	Краткое содержание сообщения	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	ФИО и подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателю (работодателю)
1	2	3	4	5	6