МУ «Отдел образования Курчалоевского района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«ЦОЦИ-ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №5»
(МБОУ «Цоци-Юртовская СШ №5»)

МУ «Курчалойн кIоштан дешаран дакъа»
Муниципальни бюджетни йукъарадешаран хьукмат
«ЦОЦИ-ЙУЬРТАРА №5 ЙОЛУ ЙУККЪЕРА ИШКОЛ»
(МБЙУХЬ «Цоци-Йуьртара №5 йолу ЙУИ»)

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
Протокол № 1 от 28.08.2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Цоци-Юртовская СШ №5»
_____ Турлуев Х.С.
Приказ № 49-од от 29.08.2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предупреждении и урегулировании конфликта интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Уставом МБОУ «Цоци-Юртовская СШ №5» (далее — Организация).
1.2. Целью настоящего Положения является установление единого и прозрачного порядка выявления, предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации при исполнении ими трудовых (должностных) обязанностей.
1.3. Действие Положения распространяется на всех лиц, находящихся с Организацией в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности, подведомственности и срока действия трудового договора.

2. Основные понятия

2.1. **Конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.
2.2. **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) самим работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Принципы управления конфликтом интересов

3.1. **Обязательность раскрытия** — каждый работник обязан заявить о возникновении или риске возникновения ситуации конфликта интересов, как только ему станет об этом известно.
3.2. **Индивидуальный подход** — конфиденциальное рассмотрение каждой конкретной ситуации с оценкой реальных рисков для Организации и соблюдением баланса интересов сторон.
3.3. **Защита от преследования** — Организация гарантирует защиту работника от применения мер дисциплинарного характера или дискриминации в случае, если работник своевременно и добросовестно раскрыл информацию о конфликте интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работниками

4.1. Обязанность по раскрытию информации о конфликте интересов возлагается на работника в следующих случаях:

- при приеме на работу (в рамках заполнения Декларации/Анкеты о конфликте интересов);
- при назначении на новую должность или изменении трудовых обязанностей;
- ежегодно в ходе планового декларирования (если применимо);
- незамедлительно в течение [например, 1-2] рабочих дней при возникновении реальной или потенциальной ситуации конфликта интересов.

4.2. Работник направляет письменное Уведомление о возникновении конфликта интересов руководителю Организации либо лицу, ответственному за антикоррупционную работу.
4.3. Все поступившие Уведомления подлежат обязательной регистрации в специальном закрытом Журнале учета.

5. Процедура рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Для рассмотрения Уведомлений и оценки рисков в Организации создается коллегиальный орган — **Комиссия по урегулированию**

конфликта интересов (далее — Комиссия).
5.2. Комиссия обязана рассмотреть поступившее Уведомление в течение 7 (семи) рабочих дней со дня его регистрации и вынести мотивированное решение. В заседаниях Комиссии могут принимать участие заинтересованный работник, а также независимые эксперты.
5.3. До окончательного урегулирования ситуации руководитель Организации имеет право временно отстранить работника от выполнения конкретных обязанностей, которые вызывают конфликт интересов.
5.4. Способами урегулирования ситуации могут являться:

- ограничение доступа работника к конкретной информации или участию в принятии решений, вызывающих конфликт;
- изменение (пересмотр) круга должностных и трудовых обязанностей работника;
- перевод работника (с его согласия) на иную должность, не связанную с пересечением личных интересов;
- отказ работника от получения личной выгоды, порождающей конфликт интересов;
- прекращение трудовых отношений по инициативе работника или по соглашению сторон (при невозможности урегулирования ситуации иными способами).

6. Ответственность работников

6.1. Невыполнение работником обязанностей, предусмотренных настоящим Положением (включая умышленное сокрытие конфликта интересов или предоставление заведомо ложных сведений), признается дисциплинарным проступком.
6.2. За совершение указанного проступка к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, в том числе в связи с утратой доверия).

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Школы и действует бессрочно до принятия нового локального акта.
7.2. Все работники Организации должны быть ознакомлены с Положением под личную подпись. Вновь принимаемые лица знакомятся с документом до подписания трудового договора.