

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУ «Многопрофильный лицей»
города Смоленска
(протокол № 3 от 20.12.2025 г.)

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора
МБОУ «Многопрофильный лицей»
города Смоленска
Ю.В. Кузина
Приказ № 1/2 от 25.12.2026 г.



Положение о конфликте интересов в МБОУ «Многопрофильный лицей» города Смоленска

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Многопрофильный лицей» города Смоленска (далее соответственно – Положение, лицей) разработано на основании Федерального закона №273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции» (с изм. от 19 декабря 2023 года), п.33 ст.2 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2009 года «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. от 25 декабря 2023 года), в соответствии с Уставом МБОУ «Многопрофильный лицей» города Смоленска утвержденного постановлением Администрации города Смоленска от 11.09.2023 года №2441-адм (с изменениями, утвержденными постановлением Администрации города Смоленска от 26.02.2024 года № 356-адм).
- 1.2. Данное Положение обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников лицея.
- 1.3. Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для лицея.
- 1.4. Положение служит для оптимизации взаимодействия работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него 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 обучающихся и их родителей (законных представителей).
- 1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников лицея является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работника лицея определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в лицее является Комиссия по противодействию коррупции.
- 1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника лицея должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.
- 1.8. Положение включает следующие аспекты:
- цели и задачи Положения о конфликте интересов;

- используемые в Положении понятия и определения;
 - круг лиц, попадающий под действие Положения;
 - основные принципы управления конфликтом интересов в лицее;
 - порядок раскрытия конфликта интересов работником лицея и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
 - обязанности работников лицея в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
 - определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
 - ответственность работников лицея за несоблюдение настоящего Положения.
- 1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников лицея вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

- 2.1. Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника лицея при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающихся, родителей (законных представителей).
- 2.2. Под личной заинтересованностью работника лицея, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в лицее положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для лицея при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов лицея 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) лицеем.

4. Круг лиц, попадающий под действие положения

- 4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников лицея вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

- 5.1. Под определение конфликта интересов в лицее попадает множеством конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных

обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

5.2. В лицее выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

- небезвыгодные предложения работнику от родителей (законных представителей) в виде подарков и услуг;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- сбор финансовых средств от родителей (законных представителей) обучающихся;
- использование работником возможностей при принятии решений, затрагивающих интересы родственников или иных заинтересованных лиц, работающих или обучающихся в лицее;
- членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом лицея;
- занятия педагогическим работником репетиторством с обучающимися, которые находятся у него в классе;
- использование возможностей лицея, его имущества в личных интересах;
- нарушение установленных в лицее запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации обучающихся и других работников) и т.д.;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника лицея.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Случаи возникновения у работника лицея личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в лицее.

6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений лицея;
- обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами лицея;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в лицее;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника лицея.

6.3. Работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по противодействию коррупции (далее – Комиссия), в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении или отсутствия данного конфликта.

6.4. Порядок принятия решений Комиссий по урегулированию споров и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом лицея. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающей для лица рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы лицей может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих(имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения руководителя образовательной организации. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать 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.

6.8. 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 лица.

6.9. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников лицея к конкретной информации, которая может затрагивать интересы работников;
- добровольный отказ работников лицея или их 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 работников лицея;
- перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами лицея;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника из лицея по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе руководителя лицея за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности руководителя лицея и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников МБОУ «Многопрофильный лицей» города Смоленска».

6.12. До принятия решения Комиссией руководитель лицея в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.13. Решение Комиссии по противодействию коррупции в лицее при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является

обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.14. Решение Комиссии по противодействию коррупции при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника лица, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников образовательной организации при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом лица;
- запрет на использование возможностей при принятии решений, затрагивающих интересы родственников или иных заинтересованных лиц, работающих или обучающихся в лице;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на использование возможностей лица, его имущества или информации в личных целях.

7.3. Педагогические работники лица обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами лица.

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

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами лица – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов в лице.

8.2. Работники лица обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.3. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме лицо, ответственное за противодействие коррупции в лице.

8.4. Лицо, ответственное за противодействие коррупции в лице в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции.

8.5. Решение Комиссии по противодействию коррупции при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

9. Ответственность

9.1. Ответственным лицом в лице за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель лицея.

9.2. Ответственное лицо в лице за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- утверждает настоящее Положение;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в лице.

9.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

9.4. Все работники лицея несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете лицея и утверждается приказом руководителя лицея.

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

10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящего Положения.

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