



УТВЕРЖДАЮ:  
ДИРЕКТОР  
МАОУ СОШ №12 г. Ишима  
С.В. Старикова

## Положение о предотвращении и урегулированию конфликта интересов в МАОУ СОШ №12 г. Ишима

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МАОУ СОШ №12 г. Ишима (далее - Положение) является внутренним документом МАОУ СОШ №12 г. Ишима (далее - Учреждение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников МАОУ СОШ №12 г. Ишима, утвержденным приказом директора школы от 01.09.2021 № 353/1 ОД;

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

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей; 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, указанным в абзаце 1 настоящего пункта, 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, указанное в абзаце 1 настоящего пункта, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями в соответствии с частью 2 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции",

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, вне зависимости от занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под подпись, в том числе при приеме на работу.

## 2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции; обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения, вне зависимости от занимаемой должности, при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## 3. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан: - соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности; - руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей; - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

## 4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

4.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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;

4.2. Руководителем организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных или иных правонарушений, назначенное приказом директора учреждения.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение 1).

4.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов в МАОУ СОШ №12 г. Ишима (далее — Комиссия), в состав которой включаются: председатель Комиссии директор МАОУ СОШ №12 г. Ишима; заместитель директора Комиссии, назначаемый директором учреждения из числа членов Комиссии; секретарь Комиссии; иные члены комиссии, приглашаемые в качестве независимых экспертов из числа сотрудников МАОУ СОШ №12 г. Ишима.

4.6. Указанное в пункте 4.3. настоящего Положения сообщение работника учреждения передается директору или должностному лицу учреждения, ответственное за профилактику коррупционных или иных правонарушений, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности.

4.7. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.8. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.9. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

## 5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства; Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в учреждении.

5.1.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников, руководителя учреждения, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами 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.
- 5.2. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ работника учреждения 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, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
  - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
  - увольнение работника из Учреждения 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, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
  - по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.
- (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).

## 6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

- 6.1. 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.
- 6.2. В соответствии со статьей 192 Трудового Кодекса Российской Федерации к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание;
- 2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении сведений, ставших известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника, согласно подпункту «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

## 7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом директора МАОУ СОШ № 12 г. Ишима.

Приложение № 1  
к Положению о  
предотвращении и  
урегулированию конфликта  
интересов в МАОУ СОШ №  
12 г. Ишима

ФОРМА сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении  
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в  
МАОУ СОШ № 12 г. Ишима

Директору МАОУ СОШ № 12 г. Ишима

\_\_\_\_\_ (инициалы, фамилия) от

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество работника)

\_\_\_\_\_ должность, структурное подразделение

\_\_\_\_\_ (контактный телефон)

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

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении  
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов  
(нужное подчеркнуть). Обстоятельства, являющиеся основанием  
возникновения личной заинтересованности:

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

\_\_\_\_\_ Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию  
конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20  
г. (подпись) (расшифровка  
подписи)

Лицо, принявшее сообщение « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. (подпись) (расшифровка  
подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной  
заинтересованности

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)