

СОГЛАСОВАНО  
Представитель первичной  
профсоюзной организации  
И.Р. Болтунова  
«    »    2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ № 32»  
им. В.А. Капитонова  
О.Б. Баранова  
Приказ № 69 от « 19 » 08 2021г.

**Положение  
о конфликте интересов  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа № 32»  
имени Владимира Артемьевича Капитонова**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №32» имени Владимира Артемьевича Капитонова (далее – Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МБОУ «СОШ №32» им. В.А.Капитонова (далее – Школа), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, 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).

1.5. Под личной заинтересованностью 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, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, 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 п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Школы и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих со Школой на основе гражданско-правовых договоров, в том числе выполняющих работу по совместительству.

Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

### **3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

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

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

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

Рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов осуществляется специально создаваемым для этого структурным подразделением Школы – Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

4.6. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.10.2. Добровольный отказ работника Школы и 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;

4.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.10.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.10.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.10.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.10.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

4.10.8. Увольнение работника по инициативе работника;

4.10.9. 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.

4.11. 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 Школы.

4.12. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **5. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения**

5.1. 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.

5.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ 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 охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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 (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.3. 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.

## **6. Возможные способы урегулирования возникшего конфликта интересов**

### **6.1. Способы урегулирования конфликта интересов:**

- ограничение доступа работника школы к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- отстранение (постоянное или временное) работника от участия, обсуждения и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и (или) изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую исполнение 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 школы;
- добровольный отказ работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- увольнение работника по его инициативе;
- увольнение работника по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные формы урегулирования конфликта интересов в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени соответствия принимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

6.3. Урегулирование конфликта интересов может осуществляться работником по собственной инициативе, в соответствии с предложениями и рекомендациями должностного лица школы.

6.3.1. Урегулирование конфликта интересов работником по собственной инициативе осуществляется способами, указанными в Законе, а также иными способами, предусмотренными настоящим Положением.

В случае, когда работник, в отношении которого возникла ситуация конфликта интересов, не может самостоятельно урегулировать конфликт интересов и ситуация конфликта интересов продолжает существовать, работник оформляет Уведомление в соответствии настоящим Положением.

6.3.2. Урегулирование конфликта интересов в соответствии с предложениями и рекомендациями должностного лица Школы и на основании решения Комиссии осуществляется в соответствии настоящим Положением.

6.4. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника Школы и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение утверждается директором школы, согласовывается с Представителем Первичной профсоюзной организации и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается директором.

7.3. Требования настоящего Положения подлежат обязательному выполнению всеми сотрудниками.

7.4. Настоящее Положение действует до принятия нового положения или отмены настоящего Положения.