

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 20  
ИМЕНИ ПАВЛА ТЮЛЯЕВА**

**РАССМОТРЕН:**

на заседании управляющего совета  
МАОУ СОШ № 20  
протокол № 12  
от 31.05.2024

**УТВЕРЖДЕН:**

Приказом МАОУ СОШ № 20  
от 07.06.2024. № 261  
Директор МАОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ Е.П. Лякишева

**Положение  
о конфликте интересов МАОУ СОШ № 20**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение о конфликте интересов (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 МАОУ СОШ № 20 (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**1.3.** 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 обязанностей.

**1.4.** 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.

**1.5.** Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

**1.6.** Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации.

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

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

- Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- Соблюдение баланса интересов 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) Организацией.

## **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 Организации 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 организации 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.

**4.1.4.** Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте 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 Организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

**4.4.** В Организации для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

**4.5.** Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Организации.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется руководителем Организации или специально создаваемой для этого комиссией Организации, в состав которой включаются определенные приказом лица.

**4.6.** Организация 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 Организации 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:

- Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- Добровольный отказ работника 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 выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- Увольнение работника из 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.

**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 Организации.

**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. Заключительные положения**

**5.1.** Настоящее Положение утверждается решением Управляющего совета Организации и вступает в силу с момента его утверждения.

**5.2.** Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Управляющего совета Организации.

**5.3.** Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.