



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОБУ СОШ №12  
А. Макаров  
Подпись № 255-2018 20.02.2018

## Положение о конфликте интересов в МОБУ СОШ № 12

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» г. Дальнегорска с. Сержантово (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Программой противодействия коррупции в Приморском крае, утвержденной постановлением Администрации Приморского края от 27.09.2018 № 479-па, ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 года №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач бюджетного учреждения.

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 В настоящем Положении под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей вследствие

противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в Учреждение по каким-либо вопросам; вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

В настоящем Положении под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. 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 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 случая конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения 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 МОБУ СОШ № 12**

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. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за противодействие коррупции заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

4.3. 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 в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.4. Указанное в пункте 4.3 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

## **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МОБУ СОШ № 12**

5.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть: ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

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 Учреждения;

перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения ;

увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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.

## **6. Ответственность работников МОБУ СОШ № 12 за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «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 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- 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.

6.3. Работник, заключивший сделку, причинившую убыток Учреждению, несет ответственность перед Учреждением в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность является солидарной.

Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов  
в МОБУ СОШ № 12

\_\_\_\_\_ (наименование должности, ФИО работодателя либо  
руководителя учреждения)

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (ФИО, должность работника учреждения,  
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 \_\_\_\_\_



**Перечень  
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок  
их разрешения в МОБУ СОШ №12**

**1 ситуация.** Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

Руководитель (заместитель руководителя) МОБУ СОШ № 12, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

1) являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми МОБУ СОШ № 12 заключает (намеревается заключить) сделку;

2) состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом МОБУ СОШ № 12.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и МОБУ СОШ № 12, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:**

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы МОБУ СОШ № 12, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности МОБУ СОШ № 12 или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами МОБУ СОШ № 12;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть МОБУ СОШ № 12, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и МОБУ СОШ № 12 в отношении существующей или предполагаемой сделки:

- оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности учредителю или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки;

- сделка должна быть одобрена учредителем.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены МОБУ СОШ № 12 несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

**2 ситуация.** Руководитель (работник) МОБУ СОШ № 12 в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут

принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

**1 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в МОБУ СОШ №12 является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника МОБУ СОШ №12;

2) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель МОБУ СОШ №12 может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

**2 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в МОБУ СОШ №12 является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя МОБУ СОШ №12;

2) сообщить в письменной форме учредителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

3) решение вопроса об отстранении руководителя МОБУ СОШ №12 от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается учредителем.

### **3 ситуация.**

Работник МОБУ СОШ №12, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника МОБУ СОШ №12.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности работодателю);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника МОБУ СОШ №12 от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника



учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника МОБУ СОШ №12;

- о переводе такого работника учреждения на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника МОБУ СОШ №12;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**4 ситуация.** Работник МОБУ СОШ №12 принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) сообщить в письменной форме руководителю МОБУ СОШ №12 о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель МОБУ СОШ №12 сообщает о личной заинтересованности работодателю);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника МОБУ СОШ №12 от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- о переводе работника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

3) руководитель МОБУ СОШ №12 может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**5 ситуация.** Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у МОБУ СОШ №12 сложились (складываются) деловые отношения.

**Пример:** работник МОБУ СОШ №12 имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов МОБУ СОШ №12.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю МОБУ СОШ №12 о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель МОБУ СОШ №12 сообщает о личной заинтересованности работодателю);

2) руководитель МОБУ СОШ №12 может принять одно из решений:

- об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

- об отстранении работника МОБУ СОШ №12 временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств учреждением из организации, перед которой имеются финансовые или

имущественные обязательства самого работника учреждения, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- о переводе такого работника МОБУ СОШ №12 на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника МОБУ СОШ №12;

3) руководитель МОБУ СОШ №12 может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**6 ситуация.** Работник МОБУ СОШ №12, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с МОБУ СОШ №12.

**Пример:** работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком МОБУ СОШ №12.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) работнику МОБУ СОШ №12 следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель МОБУ СОШ №12 может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника МОБУ СОШ №12 от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей работника МОБУ СОШ №12.

**7 ситуация.** Работник МОБУ СОШ №12, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МОБУ СОШ №12, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

**Пример:** работник МОБУ СОШ №12 получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в МОБУ СОШ №12.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель МОБУ СОШ №12 может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей работника МОБУ СОШ №12;

4) руководителю МОБУ СОШ №12 может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю МОБУ СОШ №12 и подчиненному ему работнику МОБУ СОШ №12 следует разъяснить положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

**8 ситуация.** Работник МОБУ СОШ №12 использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

**9 ситуация.** Педагогический работник МОБУ СОШ №12 ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учащихся.

**10 ситуация.** Педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства.

**11 ситуация.** Педагогический работник осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает или во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.

**12 ситуация.** Педагогический работник участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников.

**13 ситуация.** Педагогический работник собирает деньги на нужды класса, школы.

**14 ситуация.** Педагогический работник участвует в работе жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся.

**15 ситуация.** Педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем.

**16 ситуация.** Педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей обучающихся.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

установление правил корпоративного поведения