

**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 218»
(МАОУ СОШ № 218)**

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета

от 29.08.2025 протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 218

 А.А. Семернинов

Приказ от 29.08.2025 № 493-ор

**Положение о конфликте интересов муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа**

№ 218

1. Цели и задачи Положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в МАОУ СОШ № 218 (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25.11.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (по состоянию на 01.07.2024 г).

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника организации, 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 (осуществление полномочий).

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 и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Настоящее Положение распространяется на всех работников МАОУ СОШ № 218 (далее-организация) находящихся с ней в трудовых отношения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же

на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основы и принципы управления конфликтом интересов организации.

В основе работы по управлению конфликтом интересов в организации включены следующие принципы:

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении конфликта интересов;
- конфиденциальность раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов, работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

В данном Положении применяются следующие способы раскрытия конфликта интересов:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении ситуаций конфликта интересов.

3.1. Раскрытие сведения о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (либо первоначально в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде).

3.2. Директором организации из числа работников назначается лицо ответственное за прием сведений о возникающих конфликтах интересов.

3.3. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.4. Поступившие сведения должны быть тщательно проверены уполномоченным должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора способа урегулирования конфликта интересов.

3.5. По результатам проверки информации должно быть установлено является или не является возникшая ситуация конфликтом интересов (ситуация не являющаяся конфликтом интересов не нуждается в специальных способах урегулирования).

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

- добровольный отказ работника организации или его отстранение (временное или постоянное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая затрагивает личные интересы работника;
- изменение или пересмотр функциональных обязанностей работника;

- отказ работника от своего личного интереса порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника из организации по инициативе работодателя за ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

При принятии решения о выборе способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

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.

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. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.

Описание ситуации:

Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции. Меры предотвращения и урегулирования работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения. Представителю работодателя, в случае если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей. Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения

работником своих должностных обязанностей. Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации организации, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения. В случае если представитель работодателя обладает информацией о получении родственниками работника подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, рекомендуется:

- указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов; предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость; до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Меры предотвращения и урегулирования:

Работнику следует уведомить работодателя в письменной форме о наличии личной заинтересованности. Ответственному лицу организации следует оценить, действительно ли отношения работника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Описание ситуации Работник получает подарки от своего непосредственного подчиненного:

Работнику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя. Представителю работодателя, которому стало известно о получении работником подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

5. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение об антикоррупционной политике

5.1. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.