

Согласовано
с представителем работников
МБОУ «Лицей философии» г.о. Самара
Председатель Т.Е. Показеев
Протокол № 1 от 12.01.2026 года

Утверждаю
Директор МБОУ «Лицей философии» г.о. Самара
Т.И. Симонова
Приказ от 12.01.2026 № 08-од



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Лицей философии» городского округа Самара
(МБОУ «Лицей философии» г.о. Самара)
(далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей философии» городского округа Самара (МБОУ «Лицей философии» г.о. Самара) (далее - Лицей) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Цель Положения - оптимизировать взаимодействие работников с другими участниками образовательных отношений, предотвратить и урегулировать ситуации, при которых личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, создавая противоречие между личными интересами и интересами Лицея, обучающихся, их родителей (законных представителей).

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Лицея, а также на лиц, сотрудничающих с Лицеем на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей. При этом возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законными интересами Лицея, способное привести к причинению вреда.

2.2. Личная заинтересованность - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной или натуральной форме, материальной выгоды непосредственно для себя или для лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

3. Принципы работы с конфликтом интересов

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Лицея при выявлении каждого конфликта;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений и урегулирования конфликта;
- соблюдение баланса интересов Лицея и работника при урегулировании;
- защита работника от преследования в связи с своевременным раскрытием конфликта интересов, который был урегулирован Лицеем.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов

4.1. Работник обязан незамедлительно проинформировать в письменной форме руководителя Лицея о возникшей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Раскрытие осуществляется путём подачи Уведомления о возникновении личной заинтересованности (Приложение № 1). Уведомления регистрируются в день поступления. Регистрация уведомлений производится в «Журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновении конфликта интересов» (Приложение № 2), листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы. В журнале указываются регистрационный номер, дата поступления уведомления, фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление, фамилия, имя, отчество и подпись лица, зарегистрировавшего уведомление, отметка о получении копии уведомления (подпись, дата) либо о направлении копии уведомления по почте. На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в которой указываются дата поступления и входящий номер, которое передается в Комиссию, регистрируется в течение двух рабочих дней со дня поступления. В уведомлении работник описывает обстоятельства, которые могут привести к конфликту, и предлагает возможные меры по его предотвращению или урегулированию.

4.3. Руководитель Лицея в трёхдневный срок со дня получения уведомления выносит вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным лицом для оценки серьёзности рисков и выбора формы урегулирования.

5. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения

5.1. Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

5.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

1) Работник организации А 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.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2) Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3) Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4) Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5) Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6) Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7) Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8) Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9) Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10) Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11) Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12) Работник организации А 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.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

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

6. Способы урегулирования конфликта интересов

При выявлении конфликта интересов Комиссия рассматривает варианты его разрешения. Могут быть применены следующие меры:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, связанным с конфликтом интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника (в том числе его подчинённости);
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Лицея.

При выборе меры следует исходить из принципа соразмерности: начинать с наиболее «мягких» вариантов. Более жёсткие меры применять только при реальной необходимости или если более мягкие оказались неэффективными. По договорённости Лицея и работника могут быть найдены иные формы урегулирования.

7. Обязанности работников

Работники Лицея обязаны:

- при принятии решений и выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами Лицея, а не личными интересами, интересами родственников или друзей;
- по возможности избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный или потенциальный) конфликт интересов;
- содействовать его урегулированию.

8. Меры ответственности

8.1. Работники Лицея за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Решение Комиссии по урегулированию конфликта интересов является обязательным для всех работников Лицея и подлежит исполнению в установленные сроки. Решение может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора Лицея и действует до внесения изменений.

Приложение 1
к Положению об урегулировании
конфликта интересов
в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении
«Лицей философии» городского округа Самара,
утверждённому приказом МБОУ
«Лицей философии» г.о. Самара
от 12.01.2026 № 08-од

Руководителю (наименование
учреждения (организации))

(Ф.И.О. (последнее – при наличии))
от _____

(Ф.И.О. (последнее – при наличии), должность работника)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности при исполнении
трудовых (должностных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту
интересов

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Трудовые (должностные) обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии (наименование учреждения (организации)) по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

«__» _____ 20__ г.

(подпись лица, представившего
уведомление)

(фамилия, имя, отчество
(последнее – при наличии) лица,
представившего уведомление)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений: _____

«__» _____ 20__ г.
(дата регистрации уведомления)

(подпись работника,
зарегистрировавшего
уведомление)

(фамилия, имя, отчество (последнее
– при наличии) работника,
зарегистрировавшего уведомление)

Приложение 1
к Положению об урегулировании
конфликта интересов
в муниципальном бюджетном
образовательном учреждении
«Лицей философии» городского округа Самара,
утверждённого приказом МБОУ
«Лицей философии» г.о. Самара
от 12.01.2026 № 08-од

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений работников (наименование учреждения (организации) о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата регистрации уведомления	Уведомление представлено		Уведомление зарегистрировано			Отметка о получении копии уведомления (подпись, дата) либо о направлении копии уведомления по почте
			фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии)	должность	фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии)	должность	подпись	