ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Новосибирска
«Технический лицей при Сибирском государственном университете
геосистем и технологий»
(МБОУ «Технический лицей при СГУГиТ»)

СОГЛАСОВАНО
на заседании Педагогического совета

(протокол от 28 октября 2026 №2)

УТВЕРЖДАЮ
Директор

_____ А.П. Червоненко
приказ от 03.11.2026 № 78/02-ОД

Червоненко Андрей Павлович
Подписано цифровой подписью: Червоненко Андрей Павлович
Дата: 2026.11.09 08:44:33 +07'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в организации МБОУ «Технический лицей при СГУГиТ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Новосибирска «Технический лицей при Сибирском государственном университете геосистем и технологий» (далее — МБОУ «Технический лицей при СГУГиТ») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 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 предупреждению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач бюджетной организации.

1.2. Основной задачей деятельности организации по предупреждению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на реализуемые ими дела и трудовые функции, принимаемые ими деловые решения.

1.3. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и

законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации.

Под личной заинтересованностью работника организации понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

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

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников организации 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 предупреждению и урегулированию конфликта интересов в организации осуществляется на основе 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 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 организации при урегулировании конфликта интересов;

– защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

– соблюдать интересы организации прежде всего в отношении его деятельности;

– руководствоваться интересами организации 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 организации при исполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами организации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за организацию работы по противодействию коррупции, назначенный приказом директора.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя организации уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения уведомление работника организации передается в структурное подразделение или должностному лицу организации, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в Журнале регистрации сообщений работников организации 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 организации

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

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

– ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

– 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 или изменение функциональных обязанностей работника организации;

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

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

– увольнение работника организации 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 организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Ответственность работников организации за несоблюдение настоящего Положения

6.1. 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.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работникам организации 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 известно работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение 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. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований ст. 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.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
в организации МБОУ «Технический лицей при СГУГиТ»

Директору
МБОУ «Технический лицей при СГУГиТ»
(ФИО)
от _____
(ФИО, должность работника организации, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ о возникновении 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 влиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Сообщение направил: _____ /_____/ ***(подпись) (расшифровка подписи)***
«___» _____ ***20*** г.
Сообщение принял: _____ /_____/ ***(подпись) (расшифровка подписи)***
«___» _____ ***20*** г.

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности: _____

Приложение № 2
к Положению о конфликте
интересов в организации
МБОУ «Технический
лицей при СГУГиТ»

ЖУРНАЛ регистрации уведомлений работников организации о возникновении личной заинтересованности

№ п/п	Номер, дата сообщения (указывается номер и дата талона-уведомления)	Сведения о работнике, направившем сообщение	Сведения о работнике, направившем сообщение	Сведения о работнике, направившем сообщение	Сведения о работнике, направившем сообщение	Краткое содержание сообщения	Ф.И.О. лица, принявшего сообщение
№ п/п	Номер, дата сообщения (указывается номер и дата талона-уведомления)	Ф.И.О.	Документ, удостоверяющий личность (паспорт гражданина Российской Федерации)	Должность	Контактный номер телефона	Краткое содержание сообщения	Ф.И.О. лица, принявшего сообщение
1	2	3	4	5	6	7	8

Приложение № 3
к Положению о конфликте
интересов в организации
МБОУ «Технический
лицей при СГУГиТ»

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в организации

Ситуация 1. Заинтересованность в совершении учреждением сделок.

Руководитель (заместитель руководителя) организации, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которым такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- 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 организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц организации, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе сделок:

1. заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении его деятельности, и не должны использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого организации;

2. если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и организации в отношении существующей или предполагаемой сделки:

- оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления учреждением или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки Департамента образования города Новосибирска,

осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее — «структурное подразделение»);

- сделка должна быть одобрена структурным подразделением.

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 учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

Ситуация 2. Руководитель (работник) организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример. Одна из кандидатур на вакантную должность в организации является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника организации;
- сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- руководитель организации может принять решение об отстранении работника организации от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

Ситуация 3. Работник организации, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков (исполнителей), в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);
2. руководитель организации может принять одно из решений:

- об отстранении работника организации от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков организации

является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации;

- о переводе такого работника организации на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

3. руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Ситуация 4. Работник организации принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которые 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 организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2. руководитель организации может принять одно из решений:

- об отстранении работника организации от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которые он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;
- о переводе работника организации на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

3. руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Ситуация 5. Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения.

Пример: работник организации имеет отношение к принятию решений об инвестировании средств организации. Потенциальным объектом инвестирования является организация, ценные бумаги которой принимает такой работник.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. работнику организации рекомендуется передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их;

2. сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

3. руководитель организации может принимать одно из решений:

- о временном отстранении работника организации от исполнения обязанностей по инвестированию средств организации в организацию, ценные бумаги которой принадлежат работнику организации, его родственнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность такого работника;
- о переводе такого работника организации на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

4. руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Ситуация 6. Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у организации сложились (складываются) деловые отношения.

Пример: работник организации имеет кредитные обязательства перед организацией, при том в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2. руководитель организации может принять одно из решений:

- об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;
- об отстранении работника организации временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств учреждением из организаций, перед которыми имеются финансовые или имущественные обязательства

самого работника организации, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- о переводе такого работника организации на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

3. руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Ситуация 7. Работник организации участвует в принятии решений об установлении (сохранении) деловых отношений организации с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

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

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2. руководитель организации может принять одно из решений:

- об отстранении работника организации временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательства;
- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

3. руководитель организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Ситуация 8. Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.

Пример: работник организации, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, представляемых учреждению контрагентами, получает

значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2. руководитель организации может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника организации от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- об изменении круга должностных обязанностей работника организации.

Ситуация 9. Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации 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 организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

2. работнику организации следует сообщить в письменной форме руководителю организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель организации сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

3. руководитель организации может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника организации;

4. руководителю организации может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5. руководителю организации и подчиненному ему работнику организации следует разъяснить положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Ситуация 10. Работник организации 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.