

«24» ноября 2022 года протокол № 6

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
в ГБОУ СО «Черноусовская школа - интернат, реализующая
адаптированные основные общеобразовательные программы»

1. Общеположения

Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию (далее – положение о конфликте интересов) разработано во исполнение статьи 13.3. Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, размещенных на сайте <http://www.rosmintrud.ru> по состоянию на 10.11.2018.

Положение о конфликте интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ГБОУ СО «Черноусовская школа-интернат» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Ознакомление граждан, поступающих на работу в организацию, с положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие положения о конфликте интересов распространяется на всех работников (включая руководителя) организации.

В положении о конфликте интересов применяются следующие понятия

коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица (пункт 1 части 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

конфликт интересов педагогического работника – это ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (пункт 33 части 1 статьи 1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой *конфликт интересов* заинтересованных лиц и некоммерческой организации. Лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- 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) организацией.

Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

В организации применяются 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодного мониторинга наличия родственных связей среди работников организации (ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов лицами, занимающими должности, входящие в перечень должностей, связанных с коррупционными рисками).

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник организации по вопросам противодействия коррупции (далее – должностное лицо).

Работник передает должностному лицу уведомление по форме согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению в следующие сроки:

при возникновении ситуаций конфликта интересов **незамедлительно**, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю;

одновременно при написании заявления о приеме на работу на должность или назначении на новую должность, входящих в перечень должностей, связанных с коррупционными рисками;

ежегодно к первому в календарном году заседанию комиссии по противодействию коррупции с целью мониторинга наличия родственных связей среди работников организации.

При нахождении работника в командировке, вне пределов места работы о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения он обязан уведомить об этом с помощью любых доступных средств связи своего непосредственного руководителя и должностное лицо, а по прибытии к месту работы оформить письменное уведомление.

Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее – журнал регистрации) по форме согласно **Приложению № 2** к положению о конфликте интересов в день его поступления и

выдачи работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации (одна копия передается работником непосредственному руководителю).

Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

Зарегистрированное уведомление направляется руководителю организации в трехдневный срок с момента его регистрации.

Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений с вынесением данного вопроса на рассмотрение.

Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Поступившая информация о конфликте интересов, содержащаяся в уведомлении, должна быть тщательно проверена должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений и рассмотрена на очередном/внеочередном заседании комиссии по противодействию коррупции ГБОУ СО «Черноусовская школа-интернат» в течение десяти рабочих дней со дня регистрации уведомления.

О вынесении данного вопроса на комиссию и дате заседания комиссии ставится в известность руководитель школы-интерната.

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

При выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами организации;
- 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.

В случае, если в уведомлении содержится информация о несоблюдении работником требований к служебному поведению, приводящему к конфликту

интересов, по итогам рассмотрения такого уведомления комиссия принимает одно из следующих решений:

а) работник соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;

б) работник не соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае руководитель указывает работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, либо применяет к работнику конкретную меру ответственности.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

В каждом конкретном случае по договоренности руководителя организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При рассмотрении вопроса об урегулировании конфликта интересов необходимо учитывать рекомендации и требования, изложенные в Памятке об организации работы по недопущению возможного отрицательного влияния близких родственных связей на служебные отношения в ГБОУ СО «Черноусовская школа-интернат», являющейся *Приложением №3* к данному Положению.

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

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- 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.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов

Руководителю

(Ф.И.О.)

от _____

(Ф.И.О., должность)

**Уведомление о наличии конфликта интересов или
о возможности его возникновения**

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности возникновения) конфликта интересов: _____

Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может возникнуть) ситуация конфликта интересов _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, представившее уведомление _____
«__» _____ 20__ г. (подпись) (расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление _____
«__» _____ 20__ г. (подпись) (расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации _____ дата
«__» _____ 20__ г.

Памятка об организации работы по недопущению возможного отрицательного влияния близких родственных связей на служебные отношения в ГБОУ СО «Черноусовская школа-интернат»

Настоящая Памятка составлена на основе Памятки, направленной Министерством образования и молодежной политики Свердловской области (далее – Министерство) в **Приложении к письму от 15.12.2021 № 02-01-82/14735** в связи с выявлением многочисленных фактов родственных связей.

1. В целях реализации законодательства о противодействии коррупции (ст.13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон № 273-ФЗ) с целью недопущения возможного отрицательного влияния близких родственных связей на служебные отношения в ГБОУ СО «Черноусовская школа-интернат» необходимо:

1) исключить (свести к минимуму) практику назначения родственников (свойственников) на должности, находящиеся в непосредственной подчиненности, подконтрольности указанных выше должностных лиц (данная ситуация является коррупционно опасной и может привести к нарушениям антикоррупционного законодательства Российской Федерации);

2) проводить мониторинг наличия родственных связей среди **всех** работников организации не реже 1 раза в год. Результаты мониторинга необходимо обобщать, анализировать на заседании Комиссии по противодействию коррупции (далее – Комиссия) для принятия мер по урегулированию коррупционно опасных ситуаций;

3) рассматривать наличие **всех** родственных связей на Комиссии (а также *внешних и внутренних совместителей*). Обязательно **фиксировать в протоколе принятые меры** по недопущению возможного отрицательного влияния близких родственных связей на служебные отношения между должностными лицами и работниками.

Окончательное решение принимает руководитель организации, о чем ставится резолюция на соответствующем протоколе.

2. В случае установления в учреждении родственных связей между должностными лицами и работниками, учреждением **принимаются следующие меры**, направленные на недопущение возможного отрицательного влияния близких родственных связей на служебные отношения, качество их служебной деятельности, а также предотвращение возможного злоупотребления должностными лицами своим служебным положением, профилактике коррупционных проявлений:

1) ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может быть использована в его личных интересах;

2) 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 коррупционно опасной ситуации;

3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника организации (перечислить);

4) перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с коррупционно опасной ситуацией, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

5) увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

7) иные формы разрешения коррупционно опасных ситуаций.

3. Учитывая, что наличие родственных связей среди сотрудников учреждения, в том числе наделенных административными полномочиями, является коррупционным фактором, **следует избегать случаев принятия управленческих и кадровых решений заместителями руководителя учреждения в отношении их родственников** следующими способами:

1) закрепление полномочий по принятию управленческих и кадровых решений за руководителем организации;

2) исключение случаев замещения руководителя организации на время его отсутствия заместителем, имеющим родственников в организации;

3) не допускать замещение лицами, имеющими родственников в организации, должностей председателя, заместителя председателя, секретаря совета организации, педагогического совета организации, общего собрания работников организации, комиссии по распределению стимулирующей части, комиссии по профилактике правонарушений, комиссии по противодействию коррупции и других коллегиальных органов организации, обладающих правом принимать обязательные к исполнению решения;

4) исключение случаев создания приоритетного права сотрудников организации, являющихся родственниками должностных лиц, совмещать несколько должностей или исполнять оплачиваемые дополнительные обязанности.