

ПРИНЯТО  
решением ОБЩЕГО СОБРАНИЯ  
Протокол от 28.08.2020 г.



УТВЕРЖДЕНО  
И.О. директора ГБОУ СО  
«Верхнесалдинская школа»  
К.С. Шутов

## ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников

### ГБОУ СО "Верхнесалдинская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"

#### I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБОУ СО "Верхнесалдинская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы" (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБОУ СО "Верхнесалдинская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы" (далее – Школа) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников организации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Настоящее Положение утверждено с учетом мнения представительного органа работников ГБОУ СО "Верхнесалдинская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы" (протокол от 28.08.2020г.).

1.4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

#### II. Цель и задачи Положения.

2.1. Целью Положения является своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в деятельности Учреждения и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами Учреждения как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

#### III. Понятия и определения, используемые в Положении.

3.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Школы влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

3.2. Под личной заинтересованностью работника 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) работником Школы и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Школы и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

#### **IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе.**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

4.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

4.1.2. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.1.3. соблюдение баланса интересов Школы и работника Школы при урегулировании конфликта интересов;

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

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

#### **V. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

Ограничения и запреты, налагаемые на педагогических работников.

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов все работники

Учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы – без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- сообщать руководству Школы о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов);

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. Педагогический работник Школы не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

5.3. Педагогическим работникам Учреждения запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.4. Все работники Школы обязаны незамедлительно информировать руководство Учреждения обо всех случаях возникновения у них конфликта интересов или о возможности его возникновения. В случае нахождения работника в момент возникновения конфликта интересов или возможности его возникновения вне рабочего места (в командировке, отпуске и т.п.) он обязан информировать об этом руководство Учреждения незамедлительно по прибытии на работу.

#### **VI. Порядок информирования работниками работодателями о возникновении конфликта интересов.**

6.1. Информирование работниками работодателя о возникновении конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Школы

уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, (далее – Уведомление) по рекомендуемой форме согласно приложению №1 к Положению.

Руководитель Школы в случае возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, направляет Уведомление в Комиссию по урегулированию конфликта интересов.

6.2. Работник Школы собственноручно подписывает Уведомление с указанием даты его составления.

К Уведомлению прилагаются имеющиеся материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении работником должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.3. Уведомление работником как только ему стало известно о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, представляется лично ответственному лицу либо направляется им по почте с уведомлением о вручении.

6.4. Допустимо первоначальное информирование о конфликте интересов или о возможности его возникновения в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

## **VII. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования.**

7.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за антикоррупционную деятельность.

7.2. Ответственным лицом ведется прием, регистрация и учет поступивших уведомлений, обеспечивается конфиденциальность и сохранность данных, полученных от работников Школы.

7.3. Ответственное лицо в течение одного рабочего дня с момента поступления Уведомления производит его регистрацию в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Журнал) по утвержденной форме к Положению.

7.4. Копия Уведомления с отметкой о регистрации передается работнику Школы под подпись в Журнале либо направляется по почте с уведомлением о вручении.

7.5. Зарегистрированное Уведомление в тот же день передается руководителю Школы.

7.6. Для дополнительного выяснения обстоятельств, содержащихся в Уведомлении, по решению руководителя может проводиться проверка лицом, ответственным за противодействие коррупции в Школе.

7.6.1. В ходе проверки ответственное лицо имеет право получать в установленном порядке от лиц, направивших уведомления, пояснения по изложенным в них обстоятельствам и направлять в установленном порядке запросы в заинтересованные организации.

7.6.2. Работник Школы, направивший Уведомление, в ходе проведения проверки имеет право давать устные и письменные объяснения, представлять заявления и иные документы; ознакомиться по окончании проверки с материалами проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну.

7.6.3. По результатам проверки ответственным лицом подготавливается мотивированное заключение.

7.7. Руководитель Школы направляет Уведомление (и результаты проверки, в случае ее проведения) в Комиссию по урегулированию конфликта интересов в течение семи рабочих дней со дня поступления Уведомления.

В случае направления запросов Уведомление и результаты проверки представляются в Комиссию по урегулированию конфликта интересов в течение 45 дней со дня поступления Уведомления. Указанный срок может быть продлен, но не более чем на 30 дней.

7.8. С учетом решения Комиссии руководитель Школы принимает одно из следующих решений:

7.8.1. признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим Уведомление, конфликт интересов отсутствует;

7.8.2. признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

7.8.3. признать, что лицом, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

7.8. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом

7.8.1. настоящего Положения, в соответствии с законодательством Российской Федерации руководитель Школы принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов либо рекомендует лицу, направившему уведомление, принять такие меры.

7.9. Лицо, ответственное за противодействие коррупции в Школе, обеспечивает информирование о принятом работодателем решении работника Школы, представившего Уведомление, в течение двух рабочих дней с момента принятия соответствующего решения.

### **VIII. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

8.1. Формы урегулирования конфликта интересов:

8.1.1 ограничение доступа работника Школы к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

8.1.2. добровольный отказ работника Школы 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;

8.1.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Школы;

8.1.4. перевод работника Школы на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

8.1.5. отказ работника Школы от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

8.1.6. увольнение работника Школы в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

8.1.7. увольнение работника Школы в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

8.1.8. иные формы разрешения конфликта интересов.

8.2. По письменной договоренности Школы и работника Школы, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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

### **IX. Ситуации конфликта интересов и порядок их разрешения.**

9.1. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения приведен в Приложении No2 к настоящему Положению.

9.2. Приведенный перечень типовых ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

### **XX. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.**

10.1. В случае несоблюдения настоящего Положения работники Учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О  
противодействии коррупции»

я, (Ф.И.О.)

(наименование замещаемой должности)

уведомляю о том, что:

1) \_\_\_\_\_

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к  
возникновению конфликта интересов)

2) \_\_\_\_\_

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может повлиять либо влияет  
личная заинтересованность)

3) \_\_\_\_\_

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по  
урегулированию конфликта интересов Школы.

\_\_\_\_\_ 20 г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений

Дата регистрации уведомления \_\_\_\_\_ 20 г.

(фамилия, инициалы работника Школы, зарегистрировавшего уведомление)

**Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения**

1 ситуация. Руководитель (работник) Школы 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 Школе является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Школы.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Школы;
- 2) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) руководитель Школы 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 Школе является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Школы.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Школы;
- 2) сообщить в письменной форме в Комиссию по урегулированию конфликта интересов о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3 пример: руководитель принимает решение о выплате премии в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) сообщить в письменной форме в Комиссию по урегулированию конфликта интересов о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) руководитель Школы может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

2 ситуация. Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

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

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми 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 Школы, могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

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

- 1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Школы, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными

документами такого учреждения;

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 учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

а) 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;

б) 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.

3 ситуация. Работник Школы, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Школы

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 в Комиссию по урегулированию конфликта интересов);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника Учреждения 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 Учреждения;

- о переводе такого работника Учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

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

4 ситуация. Работник Учреждения, 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 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 Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

- о временном отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.

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

Пример: работник Учреждения 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 учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;
- 2) работнику Школы следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Школы сообщает о личной заинтересованности в Комиссию по урегулированию конфликта интересов);
- 3) руководитель Школы может принять одно из решений:
  - рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
  - об изменении круга должностных обязанностей работника Школы;
- 4) руководителю Школы может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;
- 5) руководителю Школы и подчиненному ему работнику Школы следует разъяснить положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

6 ситуация. Работник Школы участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с Школы, предлагает трудоустройство работнику Школы, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Школы.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику Школы следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Школы сообщает о личной заинтересованности Комиссию по урегулированию конфликта интересов);
- 2) руководитель Школы может принять решение об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- 3) руководитель Школы может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

7 ситуация. Работник Школы 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.