

РАССМОТРЕНО:
на заседании Комиссии по
противодействию коррупции
председатель Комиссии
 Е.А.Алексеева
протокол от 18.03.2022г. № 2

УТВЕРЖДЕНО:
директор ГБОУ СО
«Серовская школа № 2»
 Т.Н.Протасова
« 22 » марта 2022г.
приказ от 22.03.2022г. №44



Положение о конфликте интересов работников ГБОУ СО «Серовская школа № 2»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБОУ СО «Серовская школа № 2» (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от должности и на всех физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Используемые в Положении понятия и определения.

Коррупция - 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, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 части 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)

Конфликт интересов педагогического работника - 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 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Отсутствие между участником закупки и заказчиком конфликта интересов, под которым понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц. Под выгодоприобретателями для целей настоящей статьи понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества (часть 9 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»)

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 управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования

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

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

3.3. Работник передает должностному лицу уведомление по форме (Приложение № 1) 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.

3.4. 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.

3.5. Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (Приложение № 20) в день его поступления и выдачи работнику копии зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации. Копия уведомления с росписью обратившегося передается непосредственному руководителю.

3.6. Отказ о принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускается.

3.7. Зарегистрированное уведомление изучается должностным лицом организации и направляется руководителю организации в трехдневный срок с момента их регистрации. Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена должностным лицом и рассмотрена руководителем на предмет конфликта интересов в организации, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Также руководителем может быть принято решение о направлении уведомления в комиссию по противодействию коррупции организации.

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

4.3. при выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения.

- 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 и изменение функциональных обязанностей работника организации;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим

4.4. 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.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. 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.

5.2. Раскрывать возникший или потенциальный конфликта интересов.

5.3. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора и вступает в силу с момента его подписания.

6.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается директором, либо должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции в образовательном учреждении.

6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Форма

Руководителю

ФИО

от _____

(ФИО, 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 «__» _____ 202__ г.

Журнал регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения

№ строк и	Дата и рег. номер уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	ФИО и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника, представившего уведомление	ФИО и должность работника, зарегистрировавшего уведомление
1	2	3	4	5	6