

ПРИНЯТО
Советом школы
Протокол от 25.08.2022 № 1



УТВЕРЖДАЮ
Директор КОГОБУ ШИ ОВЗ
с.Успенское Слободского района
Н.В. Усатова
Приказ от 25.08.2022 № 30-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
работников КОГОБУ ШИ ОВЗ с. Успенское Слободского района

1. Цели и задачи положения.

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в КОГОБУ ШИ ОВЗ с. Успенское Слободского района (далее - Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для КОГОБУ ШИ ОВЗ с. Успенское Слободского района.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 года № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, также на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные понятия.

3.1. *Конфликт интересов работника* - ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие

противоречия между его личной заинтересованностью и интересами получателя государственной услуги, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка 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).

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника Учреждения.

5.1. В Учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;

нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения.

5.3.К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие работника в наборе (приёме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды обучающихся, в том числе для участия в мероприятиях, на поездки;
участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

6. Ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же воспитанников;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом школы.

6.3. Работники учреждения обязаны соблюдать установленные настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования.

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

7.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Учреждения.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению № 1 и № 2 к Положению.

7.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее - журнал регистрации).

7.5. Журнал ведется и хранится у директора Учреждения по форме согласно Приложению № 3 к Положению.

7.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.7. В итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.8. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника 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;

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

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника 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.

7.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности

Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются: - руководитель Учреждения; - председатель комиссии по противодействию коррупции;

8.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Учреждения и комиссии по противодействию коррупции. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которой комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии.

8.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

8.4. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

8.5. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом.

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

9.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

10.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель учреждения.

10.2. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

10.3. Администрация Учреждения обязана подавать пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

10.4. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1 к
Положению о выявлении и урегулировании
конфликта интересов

Директору КОГ ОБУ ШИ ОВЗ
с. Успенское Слободского района
Н.В.Усатовой

ФИО работника, должность

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 – ФЗ «О
противодействии коррупции» я, _____

ФИО работника, должность

Настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном
возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии
решения):

описать, в чем выражается личная заинтересованность

« _____ » _____

Подпись

расшифровка

Уведомление зарегистрировано
в журнале регистрации

» _____ № _____

Подпись ответственного лица

Приложение № 2 к
Положению о выявлении и урегулировании
конфликта интересов

Директору КОГ ОБУ ШИ ОВЗ
с. Успенское Слободского района
Н.В.Усатовой

ФИО работника, должность

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 – ФЗ
«О противодействии коррупции» я, _____

ФИО работника, должность

настоящим уведомляю о личной заинтересованности / возникшем / имеющемся
конфликте интересов (нужное подчеркнуть)

у _____, в решении

ФИО работника, должность

следующего вопроса (принятии решения)

описать, в чем выражается конфликт интересов

Уведомление зарегистрировано
в журнале регистрации

» _____ № _____

Подпись ответственного лица

Приложение № 3 к
Положению о выявлении и урегулировании
конфликта интересов

Журнал регистрации уведомлений о наличии личной
заинтересованности или возникновении конфликта интересов

№ п/п	Дата регистрации уведом- ления	Присвоенный Регистра- ционный номер	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись подавшего уведомление	ФИО и подпись регистратора
1	2	3	4	5	6

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом директора КОГОВУ
ШИ ОВЗ с. Успенское
Слободского района
от 24.03.2023 № 9

ИЗМЕНЕНИЯ

в Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
работников КОГОВУ ШИ ОВЗ с. Успенское Слободского района

1. Пункт 1 статьи 3 изложить в следующей редакции:

« 3.1. Под *конфликтом интересов* понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения».

2. В пункте 3 статьи 3 вместо слова «колледжа» читать слово «Учреждение».