

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2  
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР» ИМЕНИ ВЕТЕРАНА ВЕЛИКОЙ  
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ Г.А. СМОЛЯКОВА  
С. БОЛЬШАЯ ЧЕРНИГОВКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
БОЛЬШЕЧЕРНИГОВСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Структурное подразделение «Детский сад №2»

<b>ПРИНЯТО</b> Общим собранием работников СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка Протокол № _____ от _____ 202 <u>0</u> г.	<b>УТВЕРЖДЕНО</b> Приказом заведующего № <u>14</u> - ОД <u>13.01.2020</u> СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка _____ Е.Е. Андреев
--	--



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

## **Общие положения**

1. Настоящее Положение о конфликте интересов структурного подразделения «Детский сад №2» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 «образовательного центра» имени ветерана Великой Отечественной войны Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка муниципального района Большечерниговский Самарской области (далее — Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 12 ноября 2013 г.

2. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) является внутренним документом, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Положение включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

### **2. Цели и задачи Положения о конфликте интересов**

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

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

### **3. Используемые в Положении понятия и определения**

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

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.

### **4. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие положения следует распространить на всех работников вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

### **5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

Перед учреждением, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами учреждения как единого целого и личной заинтересованности работников учреждения. С одной стороны, работники учреждения имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной

трудо­вой, пред­при­ни­ма­тель­ской и по­ли­ти­че­ской де­я­тель­но­стью, всту­пать в иму­ще­ствен­ные от­но­ше­ния. С дру­гой сто­ро­ны, та­кая част­ная де­я­тель­ность ра­бот­ни­ков, а та­же имею­щие­ся у ра­бот­ни­ков се­мей­ные и иные лич­ные от­но­ше­ния мо­гут нане­сти се­рьез­ный уще­рб ин­те­ре­сам уч­ре­жде­ния. Ос­нов­ной за­да­чей де­я­тель­но­сти Уч­ре­жде­ния по пре­дот­вра­ще­нию и уре­гу­ли­ро­ва­нию кон­ф­лик­та ин­те­ре­сов яв­ля­ет­ся ог­ра­ни­че­ние вли­я­ния част­ных ин­те­ре­сов, лич­ной за­ин­те­ре­со­ван­но­сти ра­бот­ни­ков на ре­а­ли­зуе­мые ими тру­до­вые функ­ции, при­ни­мае­мые де­ло­вые ре­ше­ния.

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 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 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.

## **6. Пе­ре­чень ти­повых си­ту­а­ций кон­ф­лик­та ин­те­ре­сов в Уч­ре­жде­нии**

6.1. Ра­бот­ник Уч­ре­жде­ния 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.

Пример: ра­бот­ник уч­ре­жде­ния, уча­ст­вует в ре­ше­нии во­про­са о при­еме на ра­бо­ту в от­но­ше­нии сво­е­го дру­га или род­ствен­ни­ка.

Воз­мож­ные спо­со­бы уре­гу­ли­ро­ва­ния: от­стране­ние ра­бот­ни­ка от при­ня­тия то­го ре­ше­ния, ко­то­рое яв­ля­ет­ся пред­ме­том кон­ф­лик­та ин­те­ре­сов.

6.2. Ра­бот­ник Уч­ре­жде­ния уча­ст­вует в при­ня­тии кад­ро­вых ре­ше­ний в от­но­ше­нии лиц, яв­ляю­щих­ся его род­ствен­ни­ка­ми, дру­зья­ми или иным ли­ца­ми, с ко­то­рым свя­за­на его лич­ная за­ин­те­ре­со­ван­но­сть.

Пример: ру­ко­во­ди­тель при­ни­ма­ет ре­ше­ние об уве­ли­че­нии за­ра­бот­ной пла­ты (вы­пла­ты пре­мии) в от­но­ше­нии сво­е­го под­чи­нен­но­го, ко­то­рый од­но­вре­мен­но свя­зан с ним род­ствен­ны­ми от­но­ше­ни­ями.

Воз­мож­ные спо­со­бы уре­гу­ли­ро­ва­ния: от­стране­ние ра­бот­ни­ка от при­ня­тия ре­ше­ния, ко­то­рое яв­ля­ет­ся пред­ме­том кон­ф­лик­та ин­те­ре­сов; пе­ре­вод ра­бот­ни­ка (его под­чи­нен­но­го) на иную дол­ж­но­сть или из­ме­не­ние кру­га его дол­ж­но­стных обя­зан­но­стей.

6.3. Ра­бот­ник Уч­ре­жде­ния или иное ли­цо, с ко­то­рым свя­за­на лич­ная за­ин­те­ре­со­ван­но­сть ра­бот­ни­ка, вы­пол­няет или на­ме­рен вы­пол­нять оп­ла­чи­вае­мую ра­бо­ту в дру­гой ор­га­ни­за­ции, имею­щей де­ло­вые от­но­ше­ния с ор­га­ни­за­ци­ей, на­ме­ре­ваю­щей­ся ус­та­но­вить та­кие от­но­ше­ния или яв­ляю­щей­ся ее кон­ку­рен­том.

Пример: ра­бот­ник Уч­ре­жде­ния, от­вет­ствен­ный за за­куп­ку ма­те­ри­аль­ных сред­ств, осу­ществ­ля­ет вы­бор из ог­ра­ни­чен­но­го чис­ла по­став­щи­ков. Ру­ко­во­ди­те­лем од­но­го из по­тен­ци­аль­ных по­став­щи­ков яв­ля­ет­ся род­ствен­ник ра­бот­ни­ка Уч­ре­жде­ния.

Пример: ра­бот­ни­ку Уч­ре­жде­ния, об­ла­да­ю­ще­му кон­ф­и­ден­ци­аль­ной ин­фор­ма­ци­ей о де­я­тель­но­сти Уч­ре­жде­ния, по­сту­па­ет пред­ло­же­ние о ра­бо­те от ор­га­ни­за­ции, яв­ляю­щей­ся кон­ку­рен­том его не­по­сред­ствен­но­го ра­бо­то­да­те­ля.

Воз­мож­ные спо­со­бы уре­гу­ли­ро­ва­ния: от­стране­ние ра­бот­ни­ка от при­ня­тия ре­ше­ния, ко­то­рое яв­ля­ет­ся пред­ме­том кон­ф­лик­та ин­те­ре­сов; ре­ко­мен­да­ция ра­бот­ни­ку от­ка­зать­ся от вы­пол­не­ния иной оп­ла­чи­вае­мой ра­бо­ты.

6.4. Ра­бот­ник Уч­ре­жде­ния при­ни­ма­ет ре­ше­ния об ус­та­но­вле­нии (со­хра­не­нии) де­ло­вых от­но­ше­ний с дру­гой ор­га­ни­за­ци­ей (Б), ко­то­рая име­ет пе­ред ра­бот­ни­ком или иным ли­цом, с ко­то­рым свя­за­на лич­ная за­ин­те­ре­со­ван­но­сть ра­бот­ни­ка, фи­нан­со­вые или иму­ще­ствен­ные обя­за­тель­ства.

Пример: ор­га­ни­за­ция Б име­ет пе­ред ра­бот­ни­ком ор­га­ни­за­ции дол­го­вое обя­за­тель­ство за ис­поль­зо­ва­ние то­варов, на ко­то­рую ра­бот­ник или иное ли­цо, с ко­то­рым свя­за­на лич­ная за­ин­те­ре­со­ван­но­сть ра­бот­ни­ка, об­ла­да­ет ис­клю­чи­тель­ны­ми пра­ва­ми. При э­том в пол­но­мо­чия ра­бот­ни­ка Уч­ре­жде­ния вхо­дит при­ня­тие ре­ше­ний о со­хра­не­нии или пре­кра­ще­нии де­ло­вых от­но­ше­ний ор­га­ни­за­ции с ор­га­ни­за­ци­ей Б, в ко­то­рых ор­га­ни­за­ция Б очень за­ин­те­ре­со­ва­на.

Воз­мож­ные спо­со­бы уре­гу­ли­ро­ва­ния: от­стране­ние ра­бот­ни­ка от при­ня­тия ре­ше­ния, ко­то­рое яв­ля­ет­ся пред­ме­том кон­ф­лик­та ин­те­ре­сов; из­ме­не­ние тру­до­вых обя­зан­но­стей ра­бот­ни­ка.

6.5. Ра­бот­ник Уч­ре­жде­ния или иное ли­цо, с ко­то­рым свя­за­на лич­ная за­ин­те­ре­со­ван­но­сть ра­бот­ни­ка, по­лу­ча­ет ма­те­ри­аль­ные бла­га или ус­лу­ги от дру­гой ор­га­ни­за­ции Б, ко­то­рая име­ет де­ло­вые от­но­ше­ния с ор­га­ни­за­ци­ей, на­ме­ре­ва­ет­ся ус­та­но­вить та­кие от­но­ше­ния или яв­ля­ет­ся ее кон­ку­рен­том.

Пример: работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6.6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

6.7. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник Учреждения сообщает о заинтересованности Учреждения в приобретении товаров, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

7.1. В Учреждение возможно установление различных видов 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. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение 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.

7.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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.

7.5. 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.

7.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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

8.1. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 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.

## **9. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

9.1. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть заместитель заведующего, старший воспитатель, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, делопроизводитель и др. Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также ответственный за противодействие коррупции назначаются приказом заведующего Учреждением.

9.2. Полученная информация о возникшем конфликте интересов ответственным лицом немедленно доводится до заведующего Учреждением.

9.3. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель учредителя.

9.3. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии осуществляется по его желанию.

9.4. Полученная информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

## **10. Ответственность работников за соблюдение Положения о конфликте интересов**

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 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.