

Утверждаю
Директор ГОУ РК «Специальная
(коррекционная) школа № 41»

г. Сыктывкара

Т.В. Насибулина

«10 » января 2022г.

Приложение к приказу
от «10» января 2022 № 1»

ПОЛОЖЕНИЕ

Об урегулировании конфликта интересов
ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара

Сыктывкар, 2022

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения.

1.2. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара, в отношении которого Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Положение), разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

Под личной заинтересованностью в настоящем Положении 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 Учреждения 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 Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара, вне зависимости от занимаемой должности.

1.6. Эффективность работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предполагает:

- полное и своевременное выявление таких конфликтов;
- координацию действий всех структурных подразделений учреждения.

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

2.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов и его урегулирования

3.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возможном конфликте интересов, возникшем (имеющемся) конфликте интересов, является лицо, ответственное за реализацию мер по противодействию коррупции в ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара.

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

3.3. Раскрытие конфликта интересов в Учреждении и его урегулирование осуществляется с использованием следующих видов 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.

3.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и при необходимости урегулирования конфликта интересов.

IV. Порядок уведомления работниками о конфликте интересов

4.1. Сообщение работником подается в срок не позднее одного рабочего дня с момента, как стало известно о возникновении такой заинтересованности, и оформляется в письменном виде в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее уведомление).

При невозможности сообщить о фактах возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в срок. Указанный в абзаце первом настоящего пункта, по причине, не зависящей от работника, уведомление предоставляется в срок, не позднее одного рабочего дня с момента устранения данной причины.

4.2. Работник направляет лицу, ответственному за реализацию мер по

противодействию коррупции в ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара уведомление, составленное по форме согласно приложению №1 к настоящему Положению.

4.3. В день подачи уведомление регистрируется лицом, ответственным за реализацию мер по противодействию коррупции в ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара, в журнале регистрации, который ведется по форме согласно приложения №2 к настоящему Положению.

4.4. Не позднее 1 рабочего дня со дня поступления сведений о возможном конфликте интересов, возникшем (имеющемся) конфликте интересов лицо, ответственное за реализацию мер по противодействию коррупции ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара, передает данные сведения для рассмотрения в Комиссию по противодействию коррупции Учреждения.

V. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. По результатам рассмотрения поступивших сведений Комиссия в установленном порядке принимает одно из следующих решений:

- а) сведения, представленные работником, не влекут конфликт интересов, и ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования;
- б) сведения, представленные работником, влекут конфликт интересов.

5.2. В случае принятия Комиссией решения, указано в подпункте «б» пункта 4.1. настоящего Положения, Комиссия рекомендует работодателю способы его разрешения, 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;
- отстранение работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с этими обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- 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.

5.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия выбирает наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии

Комиссией решения о выборе метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.4. Способы разрешения конфликта интересов, указанные в пункте 4.2. настоящего Положения, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае между работодателем и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

VI. Меры по предотвращению конфликтов интересов

Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

6.1. Строгое соблюдение работниками Учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами Учреждения, должностными инструкциями.

6.2. Утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности.

6.3. Распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности.

6.4. Внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, управленческой и иной отчетности.

6.5. Исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: работники Учреждения должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми данные работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы.

6.6. Запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

Меры по предотвращению конфликта интересов, указанные в настоящем пункте, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры по предотвращению конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

VII. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник Учреждения обязан:

- 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;

- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара, локальных нормативных правовых актов учреждения, настоящего положения.

VIII. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

8.1. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, за несоблюдение требований настоящего Положения несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с настоящим Положением и локальными нормативными правовыми актами Учреждения, принятыми в целях противодействия коррупции.

Приложение №1
к Положению
Об урегулировании конфликта интересов
ГОУ РК «Специальная
(коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара
(форма)
Лицу, ответственному
за реализацию мер по противодействию
коррупции ГОУ РК «Специальная
(коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара

От _____

(Ф.И.О., должность)

Уведомление
О возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести
к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть)

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по противодействию коррупции ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара (нужное подчеркнуть)

« ____ » _____ 20__ г _____
Подпись лица предоставляющего уведомление

Расшифровка

Приложение №2 к
к Положению
Об урегулировании конфликта интересов
в ГОУ РК «Специальная
(коррекционная) школа № 41» г. Сыктывкара
(форма)

Журнал
регистрации уведомлений работников
о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

№ п/п	Дата регистрации	Ф.И.О., должность подавшего заявление	Ф.И.О., лица, принявшего уведомление, подпись	Краткое содержание уведомления
1	2	3	4	5