государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области «Березовская школа – интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»
ГБОУ СО «Березовская школа – интернат»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СО «Березовская школа-интернат»
_____ Л.Е. Щербакова
Приказ №401-од от 24.09.2026г.

Положение о Конфликте интересов

и мерах по его урегулированию

№ 1-59 **от** 24.09.2026г

Об утверждении Положения о Конфликте интересов и мерах по его урегулированию в ГБОУ СО «Березовская школа-интернат»

1. Общие положения

1. Положение о конфликте интересов в ГБОУ СО «Березовская школа-интернат» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20.02.2009 № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области».
2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБОУ СО «Березовская школа-интернат», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
3. Целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБОУ СО «Березовская школа-интернат», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в ГБОУ СО «Березовская школа-интернат», с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ГБОУ СО «Березовская школа-интернат» вне зависимости от уровня занимаемой должности (включая руководителя).

2. Понятия и определения

В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

Коррупция - это 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: совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица.

Конфликт интересов педагогического работника (далее по тексту настоящего Положения – «Конфликт интересов») - 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;

Под личной заинтересованностью 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) лицом 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 лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Взятка - это получение должностным лицом, лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Дача взятки - это передача должностному лицу материальных благ, с целью мотивирования должностного лица совершить действия либо бездействий относящиеся к его должностным обязанностям. В качестве взятки могут выступать не только денежные средства, но и любые иные ценности, в том числе и украшения, движимое и недвижимое имущество и так далее.

Получение взятки - это получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передастся иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц. если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Посредничество во взяточничестве - это непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное способствование взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки в значительном размере, в том числе за совершение заведомо незаконных действий (бездействие) либо лицом с использованием своего служебного положения.

Превышение должностных полномочий - это преступление, выражающееся в совершении должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлекших существенное нарушение нрав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

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

Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник ГБОУ СО «Березовская школа – интернат» по вопросам противодействия коррупции (далее – должностное лицо).

Работник передает должностному лицу уведомление по форме согласно приложению № 1 к положению о конфликте интересов 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.

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.

Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее – журнал регистрации) по форме согласно приложению № 2 к положению о конфликте интересов в день его поступления и выдачи работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации (одна копия передается работником непосредственному руководителю).

Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

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

5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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.

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

При выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения:

- 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;

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

- увольнение работника из организации 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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.

В каждом конкретном случае по договоренности руководителя организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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.



Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 5 листов
(количество прописью)
в том, числе 1 опись и
пять
(количество прописью)
индивидуальных сведений

Руководитель директор
«01» сентября 2026

ГБОУ СО «Березовская школа-интернат»