

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«СИМФЕРОПОЛЬСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ №2»**

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
ГБОУ РК «Симферопольская
специальная школа-интернат №2»
Протокол № 3 от 18 ноября 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБОУ РК «Симферопольская
специальная школа-интернат №2»
от 18 ноября 2025 г. №
_____ А.В.Акриш

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ДЕЙСТВИЙ
ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ
И
УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ**

(редакция – ноябрь 2025 года)

г. Симферополь, 2025 г.

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым «Симферопольская специальная школа-интернат № 2» (далее — Учреждение), в ходе исполнения ими трудовых обязанностей, а также определяет порядок уведомления, регистрации, хранения и направления таких сведений.

Нормативной основой настоящего Положения являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Крым от 22 июля 2014 г. № 36-ЗРК «О противодействии коррупции в Республике Крым»;
- Указ Главы Республики Крым от 25 июня 2025 г. № 172-У «О мерах по противодействию коррупции в государственных предприятиях, учреждениях, некоммерческих организациях Республики Крым, созданных на базе имущества, находящегося в собственности Республики Крым, отнесенных к ведению исполнительных органов Республики Крым, Аппарата Совета министров Республики Крым, и признании утратившими силу некоторых указов Главы Республики Крым»;
- Приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 30 июля 2025 г. № 1131 «Об утверждении перечня должностей в государственных учреждениях Республики Крым, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежи

Республики Крым, при назначении на которые и замещение которых влечет за собой обязанность представления декларации о возможной личной заинтересованности»;

- иные действующие нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Крым в сфере противодействия коррупции.

2. Используемые в Положении понятия и термины

Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность – это возможность получения доходов (в том числе в виде денег, иного имущества, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ, имущественных прав) лицом, замещающим должность, или лицами, состоящими с ним в родстве, либо свойстве, а также организациями, с которыми он связан имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Принципы урегулирования конфликта интересов

3.1. Урегулирование конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

- 1) Обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

- 2) Индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

- 3) Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) Соблюдение баланса интересов Учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;

5) Защита работника от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов

4.1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник направляет должностному лицу Учреждения, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, уведомление, составленное на имя руководителя учреждения по утвержденной форме.

4.2. Уведомление, поступившее ответственному лицу, регистрируется в день поступления в соответствующем журнале регистрации. Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику, подавшему уведомление, или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

4.3. Ответственное лицо осуществляет предварительное рассмотрение уведомлений. По результатам предварительного рассмотрения уведомления готовится мотивированное заключение.

4.4. Уведомление, заключение и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения уведомления, представляются руководителю Учреждения в течение семи рабочих дней со дня поступления уведомления ответственному лицу.

4.5. Уведомление, заключение и другие материалы, представленные руководителю Учреждения, по его усмотрению могут быть переданы для рассмотрения в комиссию по обеспечению соблюдения лицами,

замещающими отдельные должности, ограничений и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (далее – комиссия).

4.6. Руководитель Учреждения по результатам рассмотрения им уведомления принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

в) признать, что работником, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

4.7. В случае принятия решения, предусмотренного пунктом «б», руководитель Учреждения принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. Либо рекомендует работнику, направившему уведомление, принять такие меры.

4.8. В случае принятия решения, предусмотренного пунктом «в», руководитель Учреждения применяет к работнику конкретную меру ответственности.

4.9. Комиссия рассматривает уведомления и принимает по ним решения в порядке, установленном приказом учреждения.

4.10. О результатах рассмотрения уведомления и принятом решении Учреждение не позднее трех рабочих дней уведомляет исполнительный орган Республики Крым, Аппарат Совета министров Республики Крым и орган Республики Крым по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

5. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

5.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов руководителем Учреждения принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным интересам;
- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным интересам;
- пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 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.

5.2. Руководитель Учреждения в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

6. Обязанность по уведомлению

6.1. Работники учреждения обязаны сообщать работодателю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в форме декларации о возможной личной заинтересованности (Приложение 3 к Указу № 172-У).

6.2. Декларация представляется:

- при назначении (согласовании) на должность;
- ежегодно, не позднее 30 апреля года, следующего за отчётным;
- в течение трёх рабочих дней с момента изменения обстоятельств, указанных в ранее представленной декларации.

6.3. Обязанность по уведомлению возлагается также на граждан, претендующих на замещение должностей, включённых в перечень, утверждённый учредителем.

7. Ответственность работников

7.1. Работники несут персональную ответственность за достоверность и своевременность представления декларации о возможной личной заинтересованности.

7.2. Непредставление декларации, представление заведомо недостоверных сведений или сокрытие информации, которая может повлиять на возникновение конфликта интересов, рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины и могут повлечь применение мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

7.3. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждения, включая руководителей, заместителей, главного бухгалтера, педагогический, административный и технический персонал, замещающих должности, включённые в перечень, утверждённый учредителем.

7.4. Настоящее Положение утверждается приказом директора учреждения, доводится до сведения всех работников под подпись и вступает в силу с даты утверждения.

7.5. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на директора учреждения.

