

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАУ ДПО

«Саратовский областной учебно-методический центр»



Н.Г.Пономарева

20/5 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о конфликте интересов работников

### ГАУ ДПО «Саратовский областной учебно-методический центр»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников ГАУ ДПО «Саратовский областной учебно-методический центр» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", Федеральным законом от 03.11.2006 №174-ФЗ "Об автономных учреждениях" и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГАУ ДПО "Саратовский областной учебно-методический центр" (далее - Центр) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

#### 2. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов

2.1. Конфликт интересов педагогического работника - 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.

2.1.1. Сущность конфликта интересов заключается в противоречии между личным интересом и профессиональной обязанностью.

2.1.2. Применительно к педагогическому работнику речь идет о ситуациях, когда при осуществлении трудовой деятельности он сталкивается с возможностью получения какой-либо материальной или нематериальной выгоды, получение которой, однако, требует невыполнения или ненадлежащего выполнения его профессиональных обязанностей.

2.1.3. Педагогический работник Центра не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Центре, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

2.1.4. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.1.5. Педагогический работник обязан сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

2.1.6. Нарушение педагогическим работником требований о конфликте интересов может повлечь применение к нему мер юридической ответственности. Исходя из п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

2.1.7. В случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, урегулирование по данному вопросу осуществляется Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в порядке, установленном Положением О комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГАУ ДПО "Саратовский областной учебно-методический центр.

**2.2. Под конфликтом интересов работников Центра, не относящихся к педагогическим,** в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Центра и/или третьих лиц, способное привести к причинению вреда учреждению и/или третьим лицам.

2.2.1. Согласно ч.1 ст. 16 ФЗ "Об автономных учреждениях" лицами, заинтересованными в совершении автономным учреждением сделок с другими юридическими лицами и гражданами, признаются при наличии нижеперечисленных условий, члены наблюдательного совета автономного учреждения, руководитель автономного учреждения и его заместители.

Лицо признается заинтересованным в совершении сделки, если оно, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки,

полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

- являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

- занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

Заинтересованное лицо до совершения сделки обязано уведомить руководителя автономного учреждения и наблюдательный совет автономного учреждения об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным.

Порядок, установленный законодательством для совершения сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, не применяется при совершении сделок, связанных с выполнением автономным учреждением работ, оказанием им услуг в процессе его обычной уставной деятельности, на условиях, существенно не отличающихся от условий совершения аналогичных сделок.

2.2.2. В случаях возникновения конфликта интересов работника Центра, не относящегося к педагогическим, урегулирование по данному вопросу осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по противодействию коррупции.

2.3. Все работники Центра обязаны незамедлительно информировать работодателя обо всех случаях конфликта интересов.

2.4. В случае нахождения работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан информировать работодателя незамедлительно с момента прибытия к месту работы.

### **3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

3.1. 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 Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра и работника Центра при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Центра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Центра и урегулирован (предотвращен) Центром.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и его урегулирования**

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ведущий документовед.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (Приложение №1) в следующих случаях:

- после утверждения настоящего положения и ознакомлении с ним работников;
- ежегодно, работниками замещающими должности, связанные с высоким коррупционным риском (Приложение №2), до 01 марта;
- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Работник Центра, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение, способные повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен: отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения подарка (вознаграждения); по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью.

4.4. Работник Центра обязан:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Центра;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Центра;
- незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о

случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Центра или иными лицами;

- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

## **5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Декларация о конфликте интересов изучается руководителем Центра.

Руководитель Центра рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае обнаружения конфликта интересов, передает всю необходимую информацию соответствующей комиссии, уполномоченной рассматривать возникший конфликт интересов.

Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется конфиденциально.

5.2. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

- добровольный отказ работника Центра 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 Центра, перевод работника Центра на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

- увольнение работника в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Центра, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

Приложение № 1 к  
Положению о конфликте интересов  
работников ГАУ ДПО "Саратовский  
областной учебно-методический центр"

## ДЕКЛАРАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Настоящая Декларация содержит два раздела. Первый раздел заполняется работником. Второй раздел заполняется руководителем учреждения. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке руководителем в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год.

### Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников ГАУ ДПО "Саратовский областной учебно-методический центр", Антикоррупционной политикой ГАУ ДПО "Саратовский областной учебно-методический центр", Положением о конфликте интересов работников ГАУ ДПО "Саратовский областной учебно-методический центр".

\_\_\_\_\_  
(подпись работника)

Кому:	Директору ГАУ ДПО "Саратовский областной учебно-методический центр" Н.Г. Пономаревой
От кого (ФИО работника, заполнившего декларацию)	
Должность	
Дата заполнения	
Декларация охватывает период времени	С..... по .....

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным руководителем. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела

формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

## Раздел 1

### Внешние интересы или активы

1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1. В активах учреждения (Центра)?

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с учреждением (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с учреждением или ведет с ним переговоры?

1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте учреждения?

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с учреждением?

2. Если ответ на один из вопросов является "ДА", то имеется ли на это у Вас письменное разрешение от соответствующего органа учреждения, уполномоченного разрешать конфликты интересов?

3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с учреждением?

3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с учреждением, или ведет с ним переговоры?

3.3. В компании-конкуренте учреждения?

3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с учреждением?

4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами учреждения в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами?

### Личные интересы и честное ведение бизнеса

5. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица учреждения (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между учреждением и другим

предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с учреждением?

7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи учреждения, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между учреждением и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные учреждению, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные учреждением?

#### Взаимоотношения с государственными служащими

8. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения уровня хозяйственной деятельности или приобретения новых возможностей для ведения хозяйственной деятельности учреждения?

#### Инсайдерская информация

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие учреждению и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для учреждения во время исполнения своих обязанностей?

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с учреждением информацию, ставшую Вам известной по работе?

#### Ресурсы учреждения

11. Использовали ли Вы средства учреждения, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации учреждения или вызвать конфликт с интересами учреждения?

12. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в учреждении (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью учреждения?

#### Равные права работников

13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством?

14. Работает ли в учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

15. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в учреждение; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?



### Другие вопросы

16. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

### Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: \_\_\_\_\_

ФИО: \_\_\_\_\_

### Раздел 2

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

Директор

ГАУ ДПО "Саратовский областной  
учебно-методический центр"

\_\_\_\_\_ Н.Г. Пономарева

Решение руководителя учреждения по декларации  
(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего ее работника, создает или может создать конфликт с интересами учреждения	
Я ограничил(а) работнику доступ к информации учреждения, которая может иметь отношение к его личным частным интересам [указать, какой информации] Я отстранил(а) (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел(а) круг обязанностей и трудовых функций работника [указать, каких обязанностей]	

Я временно отстранил(а) работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел(а) работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я уволил(а) работника по инициативе организации согласно действующему законодательству	

Приложение № 2 к  
Положению о конфликте интересов  
работников ГАУ ДПО "Саратовский  
областной учебно-методический центр"

## ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, СВЯЗАННЫХ С ВЫСОКИМ КОРРУПЦИОННЫМ РИСКОМ

Директор  
 Заместитель директора по учебной работе  
 Заместитель директора по методическому обеспечению деятельности образовательных организаций  
 Главный бухгалтер  
 Заведующий отделом непрерывного профессионального образования  
 Заведующий отделом методического обеспечения деятельности образовательных организаций  
 Заведующий региональным центром поддержки одаренных детей  
 Начальник отдела правовой и кадровой работы  
 Заместитель главного бухгалтера  
 Ведущий экономист  
 Начальник отдела служб технического обеспечения