

**ПРИНЯТО:**

На заседании комиссии по  
противодействию коррупции  
от 15.01.2026г. Протокол № 1

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом ГБОУ СО  
«Серовская школа-интернат  
для детей, нуждающихся в  
длительном лечении»  
от 19.01.2026 № 22-од «Об  
утверждении Положения о  
конфликте интересов и  
мерах по его  
урегулированию в ГБОУ СО  
«Серовская школа-интернат  
для детей, нуждающихся в  
длительном лечении»

**Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в  
ГБОУ СО «Серовская школа-интернат для детей,  
нуждающихся в длительном лечении»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию разработано (далее - Положение о конфликте интересов) во исполнение с ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение о конфликте интересов ГБОУ СО «Серовская школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении» (далее - Учреждение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы-интернат в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. В положении о конфликте интересов применяются 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 (пункт 1 части 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

- **конфликт интересов педагогического работника** – это 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 (пункт 33 части 1 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- **отсутствие между участником закупки и заказчиком конфликта интересов**, под которым понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц. Под выгодоприобретателями понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества (часть 9 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»);

- **заинтересованность** в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации. Лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования,

распоряжения имуществом некоммерческой организации (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

1.4. Действия Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников (включая руководителя) Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих со школой-интернат на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится под роспись до сведения лиц, указанных в п. 1.4. Действующая редакция размещается в информационной системе сети Интернет на сайте Учреждения и является доступной для всех пользователей.

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

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

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

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репетиционных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

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

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

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

## **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

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

3.2. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник Учреждения по вопросам противодействия коррупции (далее – должностное лицо).

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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).

3.6. 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.

3.7. Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

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

4.1. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена должностным лицом и рассмотрена руководителем на предмет конфликта интересов в Учреждении, 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 Учреждения.

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

4.3. При выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения:

4.3.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.3.2. 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.

4.3.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.3.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями

4.3.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.3.6. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

4.3.7. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.3.8. 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.

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

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

## **5. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения 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.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением руководителя по представлению Комиссии по противодействию коррупции либо должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в Учреждении.

6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение № 1  
к Положению о конфликте  
интересов и мерах по его  
урегулированию в ГБОУ СО  
«Серовская школа-интернат для  
детей, нуждающихся в длительном  
лечении

Директору \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, телефон)

Уведомление о наличии конфликта интересов или  
о возможности его возникновения

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интересов  
(нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности  
возникновения) конфликта интересов: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может  
возникнуть) ситуация конфликта интересов \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию  
конфликта интересов: \_\_\_\_\_

Лицо, представившее уведомление \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации \_\_\_\_\_ дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 2  
к Положению о конфликте  
интересов и мерах по его  
урегулированию в ГБОУ СО  
«Серовская школа-интернат  
для детей, нуждающихся в  
длительном лечении

**ЖУРНАЛ**  
**регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов**  
**или возможности его возникновения**

№ п/п	Дата и регистрационный № уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	Ф.И.О. и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника предоставившего уведомление	Ф.И.О. и подпись должностного лица, зарегистрировавшего уведомление
1	2	3	4	5	6