
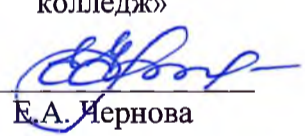


Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области  
«Новомосковский политехнический колледж»

<p><b>РАССМОТРЕН И ПРИНЯТ</b></p> <p>на заседании профсоюзного комитета государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский политехнический колледж»</p> <p>Протокол от «<u>10</u>» <u>09</u> 2025 г. № <u>1</u></p>	<p><b>УТВЕРЖДЕН</b></p> <p>Директор государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский политехнический колледж»</p> <p>приказ № <u>06</u> -од от «<u>23</u>» <u>01</u>. 2025 г.</p>
--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о конфликте интересов в ГПОУ ТО «НПК»

<p>От имени работодателя:</p> <p>Директор государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский политехнический колледж»</p>  <p>А.А. Доценко</p>	<p>От имени работников:</p> <p>Председатель профсоюзной организации Государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский политехнический колледж»</p>  <p>Е.А. Чернова</p>
--	--

Новомосковск  
2025 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области (далее - ГПОУ ТО «НПК») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 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 определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач государственного учреждения.

1.2. Основной задачей деятельности ГПОУ ТО «НПК» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. 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, указанным в п. 1.3, 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, указанное в п. 1.3, 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 ГПОУ ТО «НПК», в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ГПОУ ТО «НПК» под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

## 2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГПОУ ТО «НПК» осуществляется на основании следующих основных принципов:

- 1) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 2) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 3) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 4) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 5) соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- 6) защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о

3

конflikте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

### **3. Обязанности работника ГПОУ ТО «НПК» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник ГПОУ ТО «НПК» при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- 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.

3.2. Работник ГПОУ ТО «НПК» при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

4.4. Информация о возможности возникновения или при возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность с высоким коррупционным риском;
- работниками, замещающими должности с высоким коррупционным риском (ежегодно до 30 апреля года, следующего за отчетным)
- ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций).

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.6. Декларация о конфликте интересов рассматривается заместителем директора по административно-хозяйственной работе в течении 20 рабочих дней. Указанный срок может быть продлен до 20 рабочих дней по решению директора Колледжа в случае необходимости направления запросов либо представления лицом, представившим декларацию, дополнительных документов.

4.7. При рассмотрении декларации заместитель директора по административно-хозяйственной работе осуществляет всестороннее и объективное изучение изложенных в декларации обстоятельств и документов (при наличии).

4.8. По результатам рассмотрения декларации заместитель директора по административно-хозяйственной работе дает рекомендации директору Колледжа:

- конфликт интересов отсутствует;
- самостоятельно принять решение о принятии мер по предотвращению либо урегулированию конфликта интересов с предложением конкретного способа (способов) по урегулированию конфликта интересов по аналогии с решением директора Колледжа,

приведенными в разделе 3 декларации;

- передать декларацию и иные материалы в комиссию по противодействию коррупции (далее – Комиссия) с предложением конкретного способа (способов) по урегулированию конфликта интересов по аналогии с решением директора Колледжа, приведенными в разделе 3 декларации (данный способ рекомендуется в наиболее сложных ситуациях).

4.9. В случае вынесения рекомендации по передаче декларации для рассмотрения в Комиссию заместитель директора по административно-хозяйственной работе осуществляет сбор и подготовку декларации и иных материалов (при наличии).

4.10. В ходе подготовки декларации и иных материалов к заседанию Комиссии заместитель директора по административно-хозяйственной работе имеет право:

- проводить беседу с лицом, представившим декларацию;
- изучать представленную декларацию и дополнительные материалы;
- получать от лица, представившего декларацию, письменные пояснения.

4.11. Декларация и иные материалы (при наличии) в течение 3 рабочих дней по истечении срока, установленного пунктом 4.6. настоящего Положения, передаются в Комиссию.

4.12. Комиссия на заседании рассматривает декларацию и иные материалы (при наличии) по существу внесенных на рассмотрение вопросов, заслушивает письменные пояснения лица, представившего декларацию, а также рассматривает рекомендации заместителя директора по административно-хозяйственной работе по принятию мер по урегулированию конфликта интересов, их достаточность, формулирует рекомендации для Директора Колледжа по итогам рассмотрения декларации.

4.13. По результатам заседания Комиссии подготавливается протокол в соответствии с Положением о Комиссии, отражающий:

- информацию, изложенную в декларации;
  - мотивированный вывод по результатам рассмотрения декларации и иных материалов;
- решение (рекомендации) по итогам рассмотрения декларации и иных материалов.

4.14. Копия протокола Комиссии, декларация и иные материалы (при наличии) в течение 10 рабочих дней со дня заседания Комиссии представляются директору Колледжа для принятия окончательного решения о наличии, отсутствии конфликта интересов и способе его предотвращения или урегулирования.

4.15. Окончательное решение принимается директором Колледжа и указывается им в разделе 3 декларации.

4.16. Копия решения вручается представившему декларацию лицу в течении трех рабочих дней с момента его принятия, о чем в разделе 3 декларации проставляется отметка.

4.17. Подлинник декларации и иные материалы (при наличии) хранятся в порядке, аналогичном порядку хранению форм представления сведений о родственниках в Организации.

Протокол Комиссии хранится в соответствии с Положением о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов Организации.

## **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в учреждении (Приложение №2 к настоящему Положению).

- 5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:
- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
  - 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 учреждения;
  - перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
  - отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
  - увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;
  - иные способы в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

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

## **6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов  
в ГПОУ ТО «НПК»

Директору ГПОУ ТО «НПК»

\_\_\_\_\_ (ФИО)

ДЕКЛАРАЦИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Я, \_\_\_\_\_ (ФИО, должность)

ознакомлен с действующими локальными нормативными актами в сфере противодействия коррупции, в том числе с Положением о конфликте интересов, Порядком представления и рассмотрения деклараций о конфликте интересов

в \_\_\_\_\_ (наименование организации)

Мне понятны требования действующих локальных нормативных актов в сфере противодействия коррупции, в том числе Положения о конфликте интересов, Порядка представления и рассмотрения деклараций о конфликте интересов в

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

\_\_\_\_\_ (подпись лица, представившего декларацию)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы лица, представившего декларацию)

С вопросами, указанными в разделе 2 декларации, ознакомлен. Указанные вопросы мне понятны. По итогам ознакомления положительные ответы на вопросы присутствуют/ отсутствуют (верное подчеркнуть).

Дата заполнения: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись лица, представившего декларацию)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы лица, представившего декларацию)

Декларацию принял: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (должность, фамилия, инициалы должностного лица, принявшего декларацию)

\_\_\_\_\_ (подпись должностного лица, принявшего декларацию)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы должностного лица, принявшего декларацию)

Рекомендации должностного лица, принявшего декларацию, по итогам предварительного анализа декларации

Дата: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20г.

\_\_\_\_\_ (подпись должностного лица, принявшего декларацию)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы должностного лица, принявшего декларацию)

**Раздел 2****Вопросы:**

1. Владаете ли Вы, Ваши родственники <2> или лица, действующие в Ваших интересах <3>, акциями (долями, паями) в компании, находящейся в деловых отношениях с Колледжем, либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности Колледжа?

---

2. Являетесь ли Вы, Ваши родственники <2> или лица, действующие в Ваших интересах <3>, членами органов управления, работниками в компании, находящейся в деловых отношениях с Колледжем, либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности Колледжа?

---

3. Замещаете ли Вы или Ваши родственники <2> или лица, действующие в Ваших интересах <3>, должности в органах государственной власти Тульской области и (или) органах местного самоуправления муниципальных образований Тульской области? (при положительном ответе указать орган и должность)

---

4. Работают ли в Колледже Ваши родственники <2> или лица, действующие в Ваших интересах <3>? (при положительном ответе указать степень родства (либо иных близких отношений), фамилию и инициалы, должность)

---

5. Выполняется ли Вами иная оплачиваемая деятельность в сторонних организациях в сфере, схожей со сферой деятельности Колледжа? \_\_\_\_\_

---

6. Участвовали ли Вы от лица организации в сделке, в которой Вы и (или) Ваши родственники <2> или лица, действующие в Ваших интересах <3>, имели личную (финансовую) заинтересованность <4>?

---

7. 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?

---

8. Если на какой-либо из вопросов Вы ответили «Да» <5>, то сообщали ли Вы об этом в письменной форме директору Колледжа либо должностным лицам организации, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений?

---

При ответе «Да» на любой из указанных выше вопросов детально изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств с приложением подтверждающих документов (при наличии).

Настоящим подтверждаю, что указанные выше вопросы мне понятны, данные мною ответы и пояснительная информация являются исчерпывающими и достоверными.

Дата: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20г. \_\_\_\_\_

(подпись лица,  
представившего  
декларацию)

(фамилия, инициалы лица,  
представившего декларацию)

<1> Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

<2> Родители, супруги, дети (в том числе приемные), родные братья и сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

<3> Граждане или организациями, с которыми Вы и (или) лица, состоящие с Вами в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

<4> Возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ).

<5> Ответ «Да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения.



Решение руководителя организации:

1. Ситуация, которая, по мнению лица, представившего декларацию, создает или может создать конфликт интересов с интересами Колледжа, таковой не является	
2. Ситуация, указанная лицом, представившего декларацию, создает или может создать конфликт интересов с интересами Колледжа	
3. Решение о принятии мер по предотвращению либо урегулированию конфликта интересов:	
3.1. Изменить трудовые функции лица, представившего декларацию (указать, какие обязанности), в том числе путем перевода его на иную должность	
3.2. Временно отстранить лицо работника Колледжа от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его трудовыми функциями и личными интересами	
3.3. Рассмотреть вопрос об увольнении работника по инициативе работодателя за дисциплинарные проступки в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	
3.4. Принять иные меры по предотвращению или урегулированию конфликтов интересов (указать конкретные меры)	

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись руководителя  
организации)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы  
руководителя организации)

Копию решения получил «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

## Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении

### **1 ситуация. *Заинтересованность в совершении учреждением сделки.***

**Пример.** Начальник, заместитель начальника, начальник отдела учреждения, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями услуг, оказываемых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов** таких заинтересованных лиц и учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

- 1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого учреждения;
- 2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки: оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности руководству учреждения или в комиссию учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов до момента принятия решения о заключении сделки.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

**2 ситуация. *Начальник (работник) учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.***

**1 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;
- 2) сообщить в письменной форме начальнику учреждения или в комиссию учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) начальник учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

**2 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов: добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения.

**3 ситуация.** *Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, начальником отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.*

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения или в комиссию учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 2) руководитель учреждения может принять одно из решений:
  - об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;
  - о переводе такого работника учреждения на иную должность;
  - об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.

**4 ситуация.** *Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.*

**Пример:** работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком, исполнителем учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения или в комиссию учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.

**5 ситуация.** *Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.*

**Пример:** работник учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и (или) назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения или в комиссию учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.

**6 ситуация.** *Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.*

**Пример:** руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

**7 ситуация.** *Педагогический работник входит в состав конкурсного жюри какого-либо мероприятия (например, районный, городской конкурс проектных работ, соревнование, олимпиады и т. д.), участие в котором принимает его обучающийся/родственник.*

**Пример:** Являясь членом жюри ему приходится оценивать участие обучающегося/родственника в данном мероприятии. Если к этому добавить возможность в дальнейшем получения материальной выгоды за результативность участия (так называемые стимулирующие выплаты), то это явно конфликт интересов.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

Работнику следует уведомить в письменной форме о наличии личной заинтересованности Работодателя. Работодателю рекомендуется временно вывести Работника из состава конкурсной комиссии, если одним из участников является его обучающийся/родственник.