

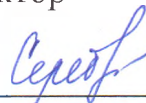


СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»



УТВЕРЖДАЮ

Директор

 **О.В. Серебренникова**
«14» апреля 2025г.

Приказ от 14.04.2025г. № 13-п

П О Л О Ж Е Н И Е

«О порядке реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» в случае работы в одной организации родственников (свойственников)»

Севастополь 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Правовое регулирование приема на работу родственников (свойственников).....	4
3. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	5
4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником.....	6
5. Способы урегулирования конфликта интересов.....	7
6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения.....	7
7. Приложение № 1. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей.....	9
8. Приложение № 2. Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности.....	10
9. Приложение № 3. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов.....	11

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О порядке реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» в случае работы в одной организации родственников (свойственников)» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012г. №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 целей Устава и задач Севастопольского государственного бюджетного образовательного учреждения профессионального образования «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» (далее – Колледж).

1.2. Основной задачей деятельности Колледжа по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Колледжа 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.

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) работником и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами. Свойственники в семейном праве — это люди, связанные отношениями, которые возникают из брачного союза одного из родственников; это отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов, например: свекр (свекровь), тесть (теща), зять, сноха (невестка), мачеха, отчим, пасынок, падчерица, золовка, шурин, свояк (свояченица)). Перечень лиц, состоящих в близком родстве и (свойстве) указан в Семейном Кодексе РФ и в ст.10 Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Колледжа, в том числе выполняющих работу по совместительству.

2. Правовое регулирование приема на работу родственников (свойственников)

2.1. Нормативно-правовой запрет на прием на работу в Колледж лиц, являющихся между собой родственниками (свойственниками) отсутствует.

2.2. Прием на работу родственников не запрещен действующим законодательством, в связи с чем является правомерным.

2.3. Согласно ст.64 Трудового Кодекса РФ факт наличия родства (свойства) с уже работающим сотрудником не может являться основанием для отказа в приеме на работу, т.к. отказ может считаться необоснованным по признакам, не связанным с деловыми качествами работника.

2.4. При приеме на работу предусматривается устное обязательное указание работником сведений о составе своей семьи и письменное уведомление работодателя о наличии у него отношений родства (свойства) с другим работником Колледжа.

2.5. В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в силу рекомендаций Верховного суда по использованию в своей работе силы прецедента (т.е. решения высшего судебного органа по определённому делу, которое в дальнейшем является обязательным для судов при разрешении аналогичных дел), Колледжем установлены требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между родственниками (свойственниками):

2.5.1. При приеме на работу необходимо, в первую очередь, обратить внимание на должность, на которую принимается гражданин, а также на то, в чем подчинении по структуре Колледжа она находится. Если родственники (свойственники) будут трудиться в разных подразделениях, какое-либо подчинение между ними отсутствует, контролирующие функции исключены, то принятие дополнительных мер не требуется.

2.5.2. Если гражданин поступает на должность, связанную с подчинением или руководством в отношении работника, находящегося с ним в отношениях родства (свойства), то целесообразно рассмотреть возможность изменения подчиненности подразделений или замещения одним из них другой должности, что исключит наличие у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей. В целях предотвращения коррупционных правонарушений желательно исключить подконтрольность (подчиненность) одного родственника (свойственника) другому, либо соответствующие полномочия передать иному сотруднику.

2.5.3. В случае невозможности исключить подчиненность (подконтрольность) сотрудников, являющихся родственниками (свойственниками), необходимо передать отдельные полномочия лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника) другому сотруднику, о чем директор Колледжа издает приказ.

Если данные меры невозможны или крайне нецелесообразны, то родственники (свойственники) должны письменно подтвердить отказ от какой-либо выгоды, личной заинтересованности, связанной с осуществлением полномочий в отношении друг друга. За действительностью исполнения отказа директор Колледжа устанавливает личный дополнительный контроль.

2.6. Согласно нормам Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» личная заинтересованность однозначно возникает в случае прямого непосредственного подчинения лица работнику, с которым он находится в отношениях родства (свойства). Личная заинтересованность родственников (свойственников) может проявляться, например: в попустительстве при ненадлежащем выполнении работником своих обязанностей, отсутствии на рабочем месте в рабочее время, необоснованном включении в списки кандидатов на поощрение, премирование, продвижение по карьерной лестнице. Также личная заинтересованность может иметь место при опосредованном подчинении одного родственника (свойственника) другому, что неблагоприятно влияет на качество выполняемой работы.

2.7. О возникновении личной заинтересованности работнику необходимо письменно уведомить директора Колледжа.

2.8. По итогам рассмотрения уведомления директор Колледжа должен принять меры по урегулированию конфликта интересов.

2.9. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Колледже 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 Колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 4) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 5) соблюдение баланса интересов Колледжа и работника Колледжа при урегулировании конфликта интересов;
- 6) защита работника Колледжа от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Колледжа и урегулирован Колледжем.

3. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник Колледжа при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

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

- руководствоваться интересами Колледжа 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;

- при неустранимом конфликте интересов заявить самоотвод от должности с обоснованием причин.

3.2. Работник Колледжа при выполнении своих обязанностей не должен использовать возможности Колледжа или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных локальными нормативными актами Колледжа.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

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

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Колледжа сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника Колледжа передается должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в Журнале регистрации сообщений работников Колледжа о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

4.5. Уведомить о конфликте интересов работник должен сразу, как только ему стало об этом известно.

4.6. По итогу рассмотрения уведомления может быть вынесено одно из решений:

- конфликт интересов есть или есть риск его возникновения — тогда работодатель рекомендует меры по его недопущению;

- конфликта интересов нет — тогда сотрудник может исполнять свои обязанности дальше;

- работник не соблюдал требования об урегулирование — тогда к нему должны быть применены меры ответственности.

5. Способы урегулирования конфликта интересов

5.1. Работники Колледжа обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Колледже могут быть:

- ограничение доступа работника Колледжа к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Колледжа 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 Колледжа;
- перевод работника Колледжа на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- отказ работника Колледжа от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Колледжа;
- увольнение работника Колледжа по основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ;
- иные способы в соответствии с действующим законодательством.

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

6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «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 Трудового Кодекса РФ к работнику Колледжа 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 Трудового Кодекса 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 Трудового Кодекса РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ (непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является) в случаях, когда виновные действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- другие основания, предусмотренные действующим законодательством.

6.3. Заинтересованное лицо несет перед Колледжем ответственность в размере убытков, причиненных им Колледжу. Если убытки причинены Колледжу несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Колледжем является солидарной.

6.4. В случаях, не предусмотренных настоящим Положением, должностные лица и работники Колледжа руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Колледжа и другими локальными нормативными актами СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной».

6.5. Положение, с момента вступления в юридическую силу, действует до его отмены или принятия новой редакции настоящего Положения.

Директору СГБОУПО
«Севастопольский медицинский колледж
имени Жени Дерюгиной»
О.В. Серебrenниковой

(должность работника, Ф.И.О., телефон)

Уведомление
о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение:

(подпись) (Ф.И.О.) « ____ » _____ 20 ____ г.

Лицо, принявшее сообщение:

(подпись) (Ф.И.О.) « ____ » _____ 20 ____ г.

Регистрационный номер в Журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____.

Приложение № 2

к Положению «О порядке реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников
СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» в случае работы в одной
организации родственников (свойственников)»

Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата	Ф.И.О., должность лица, представившего уведомление	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие) в совершении которой имеется заинтересован ность	Ф.И.О., должность лица, принявшего уведомление, подпись	Отметка о передаче материалов по сделке работодателю
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов

В настоящее время сформировалась судебная практика признания законным увольнения в связи с утратой доверия: суды отклоняют доводы работников, что они не являются специальным субъектом, подпадающим под действие норм Трудового Кодекса РФ и федеральных законов, регулирующих конфликт интересов. Распространенными являются случаи работы родственников (свойственников, наличие иных отношений) в таких организациях, сопровождающиеся получением необоснованных стимулирующих и иных выплат, например:

- заведующий муниципального дошкольного учреждения перевела на вакантную должность учителя-дефектолога младшего воспитателя, являющегося ее родной дочерью (определение Верховного суда Республики Марий Эл от 09.02.2021г. № 33-276/2021, 2-4119/2020);

- в прямой служебной подчиненности главного бухгалтера службы автомобильных дорог находился ведущий бухгалтер бухгалтерии, являющийся родным братом (определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 26.11.2020г. № 88-16544/2020);

- главный врач центральной районной больницы при установлении работнику выплат стимулирующего характера за высокое качество работы и ее интенсивность (550% оклада ежемесячно) и за дополнительный объем работы (400, 450 и 650% оклада ежемесячно) создавал исключительные условия оплаты труда в силу личной заинтересованности, обусловленной их близкими неслужебными отношениями (решение Фрунзенского районного суда города Владивостока от 27.11.2018г. № 2-6736/2018);

- заведующий офтальмологическим отделением больницы на приеме пациентам выдавал реквизиты расчетного счета предпринимателя, которая являлась его супругой, с целью покупки у нее интраокулярных линз (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 14.10.2020г. № 88-14416/2020);

- специалист по приему, обработке и выдаче документов государственного учреждения (МФЦ) действовала в интересах третьего лица, которое в результате нарушения специалистом правил подало документы для регистрации права в обход установленной процедуры (определение Верховного Суда Республики Крым от 06.11.2019г. № 33-10989/2019, 2-3605/2019);

- автотранспортный колледж и общество, учредителем которого является дочь руководителя колледжа, заключили договоры, по которым нежилые помещения, автомобили и полигон переданы для осуществления предпринимательской деятельности обществу (определение Второго

кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2020г. № 8Г-6188/2020[88-6959/2020]);

- по указанию заместителя генерального директора унитарного предприятия должностными лицами умышленно создавались ситуации, при которых проведение процедур закупок осуществлялось с нарушениями законодательства (допускалось взаимодействие с представителем сторонней организации с целью ограничения конкуренции и создания условий, при которых победу должна была одержать организация, что привело к невыполнению плановых мероприятий производственной программы, недополучению дохода ввиду изъятия сумм понесенных затрат (определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 08.09.2020г. № 88-20831/2020));

- заместитель директора многофункционального центра способствовала распространению гражданским мужем, который является руководителем филиала ООО "МФЦ-Экспресс" (имеет созвучное название, похожий логотип и осуществляет сопутствующие услуги), листовок и визиток организации (определение Верховного Суда Республики Крым от 20.02.2019г. № 33-2436/2019);

- директор муниципальной детско-юношеской спортивной школы заключил с обществом, в котором учредителем является его сестра, два договора об оказании охранных услуг (решение Сухоложского городского суда Свердловской области от 22.11.2019г. № 2-650/2019).

Также в судебной практике обращается внимание на соблюдение процедуры увольнения. Например, у работодателя имелись законные основания для увольнения по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но нарушена процедура увольнения:

- у заведующей детским садом в должности сторожа работает брат (решение Увельского районного суда Челябинской области от 07.05.2019г. № 2-151/2019);

- в межпоселенческой центральной библиотеке в должности плотника работает супруг, в должности библиотекаря работает дочь (решение Увельского районного суда Челябинской области от 29.04.2019г. № 2-132/2019).

Имеется практика применения не только увольнения в связи с утратой доверия, но и иных мер дисциплинарной ответственности (например, выговор):

- осуществление инженером управления материально-технического обеспечения здравоохранения проверки проектно-сметной документации на выполнение работ по капитальному ремонту крыльца с пандусом и фасада, разработанной обществом, в котором она является его директором (решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 20.02.2021г. № 2-1832/2021);

- директор учреждения социального обслуживания приняла на работу заведующей отделения свою дочь (определение Верховного суда Республики Карелия от 25.05.2018г. № 33-3812/2018).