

Доклад: О возможной ситуации возникновения конфликта интересов в отношении работников школы, состоящих в родственниках отношениях

Вопрос о возможном возникновении конфликта интересов среди работников школы, связанных родственными отношениями, требует особого внимания, несмотря на отсутствие прямого запрета в Трудовом кодексе РФ на совместную работу близких родственников в бюджетной организации.

Цель данного доклада проанализировать потенциальные риски, нормативно-правовую базу и предложить меры по предотвращению и урегулированию таких ситуаций.

Нормативно-правовая база

1. **Трудовой кодекс РФ** не содержит общего запрета на совместную работу близких родственников, в т. ч. при условии прямого подчинения одного из них другому.
2. **Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»** (ст. 10) определяет конфликт интересов как ситуацию, при которой личная заинтересованность лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.
3. **Под личной заинтересованностью** понимается возможность получения доходов или выгод самим лицом либо лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры и т. д.).

Потенциальные ситуации конфликта интересов

В образовательной организации возможны следующие ситуации, которые могут привести к конфликту интересов при работе родственников:

- **Принятие решений о премировании или повышении зарплаты.** Руководитель может быть склонен к необоснованному увеличению выплат подчинённому родственнику.
- **Кадровые решения.** Назначение на должность, перевод на другую позицию или увольнение родственника без объективной оценки его профессиональных качеств.
- **Аттестация и оценка профессиональной деятельности.** Член аттестационной комиссии, связанный родственными отношениями с аттестуемым, может дать необъективную оценку.
- **Приём в первый класс или зачисление на программы дополнительного образования.** Работник школы может способствовать зачислению ребёнка родственника в приоритетном порядке.
- **Участие в конкурсах и олимпиадах.** Член жюри, связанный с участником родственными отношениями, может оказать ему необоснованное преимущество.
- **Распределение учебной нагрузки.** Руководитель может предоставить родственнику более выгодные условия (например, меньшее количество часов или более удобное расписание).
- **Закупки и хозяйственные вопросы.** Сотрудник, отвечающий за закупки, может выбрать поставщика, связанного с ним родственными отношениями, даже если это не самый выгодный вариант для школы.

Текущая ситуация в ГБОУ школе № 113

По информации, предоставленной Глинкиной Е. Г., заместителем директора по воспитательной работе, за период работы школы письменных уведомлений о возникновении конфликта интересов в комиссию по противодействию коррупции не поступало. Это может свидетельствовать о:

- отсутствии реальных случаев конфликта интересов;
- недостаточной информированности сотрудников о необходимости уведомления;
- нежелании сотрудников сообщать о подобных ситуациях из-за опасений негативных последствий.

Меры по предотвращению конфликта интересов

Для минимизации рисков возникновения конфликта интересов рекомендуется реализовать следующие меры:

1. Информирование сотрудников:

- провести обучающие семинары для работников школы о понятии конфликта интересов, его признаках и порядке уведомления;
- разместить на информационном стенде и официальном сайте школы памятку о действиях при возникновении конфликта интересов.

2. Урегулирование уже возникших ситуаций:

- сотрудник обязан письменно уведомить работодателя (директора школы) о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов;
- комиссия по противодействию коррупции рассматривает уведомление и принимает решение о наличии или отсутствии конфликта интересов;
- при подтверждении конфликта интересов комиссия предлагает меры по его урегулированию.

3. Конкретные меры урегулирования:

- ограничение доступа работника к информации, затрагивающей его личные интересы;
- добровольный отказ или отстранение работника от участия в обсуждении и принятии решений, связанных с конфликтом интересов;
- пересмотр функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение от должности, если личные интересы противоречат функциональным обязанностям;
- перевод одного из работников на другую должность или в другое подразделение (при возможности).

4. Профилактические меры:

- анализ коррупционных рисков в ключевых процессах школы (закупка, кадровая политика, аттестация и т. д.);
- разработка и утверждение локального акта (положения) о предотвращении и урегулировании конфликта интересов;
- проведение регулярных проверок соблюдения антикоррупционных требований.

Заключение

Хотя Трудовой кодекс РФ не запрещает совместную работу близких родственников в бюджетной организации, важно соблюдать требования антикоррупционного законодательства. Отсутствие письменных уведомлений о конфликте интересов в ГБОУ школе № 113 не исключает возможности его возникновения в будущем.

Рекомендации:

1. Утвердить локальное положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.
 2. Провести обучающий семинар для сотрудников по вопросам конфликта интересов.
 3. Разработать и разместить памятку о порядке уведомления о конфликте интересов.
 4. Провести анализ коррупционных рисков в ключевых процессах школы.
 5. Обеспечить регулярный мониторинг соблюдения антикоррупционных требований.
- Реализация этих мер позволит минимизировать риски возникновения конфликта интересов и обеспечить объективность и беспристрастность в работе сотрудников ГБОУ школы № 113.