

СОГЛАСОВАНО:
на заседании Управляю-
щего совета
20.12.2021 г.

ПРИНЯТО:
На заседании педагогического
совета ГБОУ СОШ № 4
Протокол № 3 от 20.12.2021 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ СОШ № 4 п.г.т.
Алексеевка
Т.Н. Соболева
Приказ № 167-с от 20.12.2021 г.

**Положение
о конфликте интересов работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4 п.г.т. Алексеевка
городского округа Кинель Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 4 п.г.т. Алексеевка городского округа Кинель Самарской области (далее - ГБОУ) разработано на основе

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48),
- Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,
- Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов работников ГБОУ (далее – Положение) является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ГБОУ и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого ГБОУ.

1.3. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые и профессиональные решения.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников ГБОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих с ГБОУ на основе гражданско-правовых договоров, с включением данной оговорки в текст договора.

1.5. Используемые в Положении понятия и определения:

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ ГБОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя ГБОУ) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя ГБОУ) и правами (законными интересами) ГБОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБОУ, работником (представителем ГБОУ) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя ГБОУ) – заинтересованность работника (представителя ГБОУ), связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБОУ могут быть положены следующие принципы:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен);
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- соблюдение баланса интересов ГБОУ и работника при урегулировании конфликта интересов.

3. Перечень ситуаций конфликта интересов

3.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ГБОУ, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;
- работник использует помещения ГБОУ в целях личного обогащения;
- работник использует имя ГБОУ или ходатайствует от имени ГБОУ в целях личного обогащения.
- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- работник является членом жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учеников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников, обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) воспитанников и обучающихся, которых он обучает;
- получение работником ГБОУ подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;

- нарушение установленных в ГБОУ запретов на передачу третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений;
- сбор финансовых средств на нужды класса, группы, объединения ГБОУ и иное;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников ГБОУ.

3.2. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

4. Обязанности работника, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работник ГБОУ при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы ГБОУ, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами ГБОУ 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.

4.2. Работник ГБОУ при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности ГБОУ или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами ГБОУ.

5. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении профессиональной деятельности

5.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых возникает конфликт интересов педагогического работника в ГБОУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.2. На педагогических работников ГБОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учеников;
- запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Советом ГБОУ, предусмотренным уставом ГБОУ;

- запрет на использование возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений с личной заинтересованностью;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом ГБОУ, родительскими комитетами классов.

5.3. Педагогические работники ГБОУ обязаны соблюдать установленные п. 5.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами ГБОУ.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБОУ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. В ГБОУ назначается ответственное лицо за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

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

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

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

6.5. В целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в т.ч. при возникновении конфликта интересов педагогического работника, создается Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в

целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в ГБОУ реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников, обучающихся, учащихся и работников ГБОУ, учитывается мнение Совета ГБОУ, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость ГБОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ГБОУ;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников, обучающихся и учащихся;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

7.3. Работники ГБОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.4. ГБОУ может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ГБОУ 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

7.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГБОУ СОШ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГБОУ.

7.7. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя ГБОУ. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

7.9. Руководитель ГБОУ в 3х-дневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии ГБОУ по урегулированию конфликта интересов работников.

7.10. Решение комиссии ГБОУ по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.11. Решение комиссии ГБОУ по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.12. До принятия решения комиссии ГБОУ по урегулированию конфликта интересов работников руководитель ГБОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.13. Руководитель ГБОУ, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

8. Ответственность работников ГБОУ за несоблюдение

Положения о конфликте интересов

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам ГБОУ необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников ГБОУ.

8.2. 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.

8.3. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику ГБОУ 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, ставшей известной ему в процессе исполнения трудовых обязанностей;

- 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 (п.7. ч.1. статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному п.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.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов в ГБОУ

_____ (наименование должности работодателя)

_____ (Ф.И.О.)

От _____ (Ф.И.О. должность работника ГБОУ)

_____ (Контактный телефон)

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

Я, _____

(Ф.И.О. уведомляемого)

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности :

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

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

Лицо, направившее сообщение: / _____ / _____ / «__» _____ 20__ г.

Лицо, принявшее сообщение: / _____ / _____ / «__» _____ 20__ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности: № _____

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должности лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Действие, в отношении которого имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов для одобрения работодателю