

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов
«Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области

С О Г Л А С О В А Н О

Уполномоченный
представитель работников

Н.Ф. Иванова

03.02.2023

П Р И Н Я Т О

На заседании
Педагогического совета

Протокол № 3

от 03.02.2023

У Т В Е Р Ж Д Е Н О

Приказом директора
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»

г. Новокуйбышевска

№ 57-од от 03.02.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) в государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников образовательной организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой образовательной организации, а также определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач образовательной организации.

1.2. Положение утверждено с учетом мнения Управляющего совета.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с: Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

(глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48); Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

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

1.5. Используемые в Положении понятия и определения.

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

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

1.6. Под личной заинтересованностью работника ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска й понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, в том числе выполняющих работу по совместительству.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации могут быть положены следующие принципы: приоритетное применение мер по предупреждению коррупции; обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов

образовательной организации и работника при урегулировании конфликта интересов; защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) образовательной организацией.

3. Действие Положения распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с образовательной организацией.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов: соблюдать интересы образовательной организации, прежде всего в отношении целей его деятельности; при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательной организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей; избегать (по возможности) 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 СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска при выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей не должен использовать возможности образовательной организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами образовательной организации.

4.3. Работник ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником образовательной организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе: раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу; раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность; разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие

конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Раскрытие конфликта интересов в письменной форме осуществляется путем направления на имя директора образовательной организации сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.3. ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. Конфликтная комиссия также 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 образовательной организации 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; временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями; перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов; передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление; отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации; увольнение работника из образовательной организации по инициативе работника; 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.

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

5.7. 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.

5.8. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам образовательной организации.

5.9. Работники ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

7.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии (должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в образовательной организации - директор).

7.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии образовательной организации.

8. Ответственность работников образовательной организации за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам образовательной организации необходимо следовать Положению о нормах профессиональной этики педагогических работников.

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 образовательной организации могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение.

8.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору образовательной организации.

8.5. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.