

ПРИНЯТО  
Решением Общего собрания  
ГБОУ «Морской школы»  
Московского района  
Санкт-Петербурга

Протокол № 1  
от «29» января 2021 г.

УЧТЕНО  
Мнение Совета родителей  
председатель СР школы  
  
Ю.Н.Карпенко

Протокол СР №1,

УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
ГБОУ «Морская школа»  
Московского района  
Санкт-Петербурга  
  
A.V.Шепелев  
Приказ № 25 - ОБ  
от « 29 » января 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о предотвращении и урегулировании конфликта  
интересов работников  
Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Морская школа»  
Московского района Санкт-Петербурга**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников ГБОУ «Морская школа» Московского района Санкт-Петербурга (далее – организация), в ходе исполнения ими трудовых функций.

1.2. Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.3. положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников школы (далее – Положение) разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч.33, 48).

- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.20082 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в новой редакции от 24.04.2030).

1.4. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников школы и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.5. Данное Положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## **II. Основные понятия**

2.1. Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающегося или их законных представителей.

2.3. По личной заинтересованности работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## **III. Круг лиц, попадающих под действие положения**

3.1. Настоящее Положение распространяется на руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников контрактной службы (контрактного управляющего) организации, а также на работников организации, должности которых включены в перечень должностей в организации, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее – работники организации).

3.2. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте

интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на должностных лиц организации, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

#### **IV. Ситуации конфликта интересов**

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Школы:

4.1.1. Педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в школе;

4.1.2. Педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;

4.1.3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;

4.1.4. Получение работником школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;

4.1.5. Нарушение работником школы Устава, локальных нормативных актов, общепринятых этических норм;

4.1.6. Иные условия (ситуации). При которых может возникнуть конфликт интересов работников школы.

#### **V. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе**

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:

5.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

5.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

5.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

5.1.4. Соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

5.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.

#### **VI. Рассмотрение вопроса о возникшем или о возможном возникновении конфликта интересов**

6.1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника организации личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а так же если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в организации, работник организации подает на имя руководителя организации уведомление.

Понятие «личная заинтересованность» установлено Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

6.2. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению руководителя организации должностным лицом организации, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

6.3. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

6.4. По результатам рассмотрения должностным лицом организации, ответственным

за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.

6.5. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

6.6. Мотивированное заключение и другие материалы в течении 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются руководителю организации.

6.7. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

6.8. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации.

6.9. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) организация не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом Администрацию Московского района Санкт-Петербурга.

6.10. Отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам. Которые прямо или косвенно связано с личными интересами работника, решается руководителем.

## **VII. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

7.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника организации к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

- пересмотр или изменение трудовых функций работника организации; временное отстранение работника организации от должности; перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций. Не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника организации от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Организация в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

## **VIII. Обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

8.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами школы – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

8.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

8.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

8.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **IX. Ответственность работников школы**

9.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в школе реализуются следующие мероприятия:

9.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов. Затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также, в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

9.1.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

9.1.3. Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;

9.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами школы;

9.1.5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

9.1.6. В случае возникновения конфликта интересов работники школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора школы.

9.1.7. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.1.8. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

9.1.9. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов. Связанных с возникновением конфликта интересов работников. Может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

9.1.10. До принятия решения Комиссии директор школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

9.1.11. Все работники школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Прощено и пронумеровано  
5 ( пять ) листов

Директор ГБОУ «Морская школа»  
/А.В.Шепелев/

