Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 385
Красносельского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБОУ СОШ № 385
Протокол от 1 № 01.09.2016

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБОУ СОШ № 385
от 01.09.2016 № 151-8
_____Т.В.Архипова

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 385 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ № 385) - это внутренний документ ГБОУ № 385, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБОУ № 385 в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

– Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Указом Президента Российской Федерации от 1 апреля 2016 г. № 147 «О национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы»;

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников ГБОУ № 385 вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные понятия

3.1. *Участники образовательных отношений* – обучающиеся ГБОУ № 385, родители (законные представители) обучающихся, работники ГБОУ № 385.

3.2. *Конфликт интересов работника* ГБОУ № 385 - ситуация, при которой 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 и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, других работников.

3.3. *Под личной заинтересованностью работника* ГБОУ № 385, 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.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБОУ № 385

В основу работы по управлению конфликтом интересов ГБОУ № 385 положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБОУ № 385 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБОУ № 385 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) ГБОУ № 385.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

5.1. В ГБОУ № 385 выделяют:

– условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;

– условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

5.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

– работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся в рамках содержания основных образовательных программ;

– использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

– получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

– нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников общеобразовательного ГБОУ № 385.

5.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

– сбор финансовых средств на нужды класса, в том числе для участия в мероприятиях, на поездки;

– участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;

– иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

6. Ограничения, налагаемые на работников ГБОУ № 385 при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в ГБОУ № 385, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На работников ГБОУ № 385 при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

– запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся в рамках содержания основных образовательных программ;

– запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников воспитательных отношений;

– запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

6.3. Работники ГБОУ № 385 обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами ГБОУ № 385.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников общеобразовательного ГБОУ № 385

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГБОУ № 385.

7.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

– 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.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

7.4. ГБОУ № 385 берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГБОУ № 385 рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение 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.

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

8.1. 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.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в ГБОУ № 385 реализуются следующие мероприятия:

– при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников ГБОУ № 385, учитывается мнение Комиссии по противодействию коррупции ГБОУ № 385, 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 отношений;

– обеспечивается информационная открытость ГБОУ № 385 в соответствии с требованиями действующего законодательства;

– осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ГБОУ № 385;

– обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставления муниципальных услуг;

– осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях обучающихся,

– осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

8.3. Работники ГБОУ № 385 обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.4. ГБОУ № 385 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 № 385 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.

8.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГБОУ № 385 и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8.6. 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 № 385.

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

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора ГБОУ № 385.

8.9. Директор ГБОУ № 385 в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции ГБОУ № 385.

8.10. Решение Комиссии по противодействию коррупции ГБОУ № 385 по вопросу урегулирования конфликта интересов работников является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.11. Решение Комиссии по противодействию коррупции ГБОУ № 385 по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.12. До принятия решения Комиссии по противодействию коррупции ГБОУ № 385 по вопросу урегулирования конфликта интересов работников директор в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для работников.

8.13. Директор ГБОУ № 385, 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.

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

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

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБОУ № 385 - 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.

10.**Ответственность**

10.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является Директор ГБОУ № 385.

10.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

– утверждает Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников;

– утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

– утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;

– организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

– при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии по урегулированию споров ГБОУ № 385 по вопросу урегулирования конфликта интересов работников;

– организует контроль за состоянием работы в ГБОУ № 385 по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.3. Все работники ГБОУ № 385 несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.