

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 582 с углубленным изучением английского и  
финского языков Приморского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Протокол заседания общего  
собрания работников  
От 28.12.2020 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБОУ школы № 582  
Приморского района Санкт-Петербурга  
от 16.01.2021 г. № 7-Д

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ  
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ  
В ГБОУ ШКОЛЕ № 582 ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-  
ПЕТЕРБУРГА**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в образовательной организации (далее – Положение) разработано в соответствии Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в образовательной организации.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с образовательной организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников образовательной организации.

**2. Основные понятия**

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

2.2. *Конфликт интересов педагогического работника* - ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересам ученика, родителей (законных представителей) обучающихся.

2.3. *Под личной заинтересованностью педагогического работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим 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.

### **3. Задачи и принципы предотвращения и урегулирования конфликтов в образовательной организации**

3.1. Основной задачей деятельности образовательной организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков 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 сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) образовательной организацией.

### **4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника**

4.1. В образовательном учреждении выделяют условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника;

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

- педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в образовательном учреждении.

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

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

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

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом образовательного учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и(или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным, уставом образовательного учреждения.

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

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

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники образовательной организации должны руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником образовательной организации и порядок его урегулирования, возможные способы решения возникшего конфликт интересов**

7.1. В соответствии с условиями настоящего Положения 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.

7.2. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов работник образовательной организации обязан сообщить сведения о конфликте интересов в письменном виде должностным лицам, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов. Такими лицами являются:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе и безопасности образовательной организации;
- главный бухгалтер;
- специалист по кадрам (при приеме на работу).

7.3. Указанное уведомление незамедлительно доводится до сведения руководителя образовательной организации, который назначает срок его рассмотрения.

7.4. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трёх рабочих дней.

Для проверки содержащихся в уведомлении сведений приказом руководителя образовательной организации создается комиссия по урегулированию конфликта между участниками образовательных отношений и конфликта интересов, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Материалы проверки оформляются в письменной форме.

Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

7.5. По результатам всестороннего изучения уведомления принимается одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;
- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;
- об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений.

7.6. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.8. С целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в образовательной организации используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из образовательной организации по его инициативе;
- 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.

7.9. 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.

## **8. Ответственность сотрудников за несоблюдение Положения**

8.1. В случае несоблюдения настоящего Положения работники образовательной организации несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.