Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Гимназия №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Турку ул., д.30, лит.А Санкт-Петербург, 192241 т. (812) 573 97 10 т./ф. (812) 573 97 09
E-mail: gim227@yandex.ru www.school227.ru
ОКПО 52186422 ОГРН 1037835024820 ИНН/КПП 7816050104/781601001

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания работников
ГБОУ Гимназии №227
Санкт-Петербурга
протокол от 28.05.2018 №9
секретарь Общего собрания
_____ **Е.М.Козлянинова**

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ Гимназии №227
Санкт-Петербурга
_____ **В.А.Седов**
«_28_» _мая_ 2018 г.

Приказ от 28.05.2018 №132

П О Л О Ж Е Н И Е

о конфликте интересов

регистрационный номер __50-п__

СОГЛАСОВАНО
Решением Попечительского совета
ГБОУ Гимназии №227
Санкт-Петербурга
протокол от 28.05.2018 №19
председатель Попечительского совета
_____ **Л.А.Абушова**

Санкт-Петербург
2018

Положение о конфликте интересов
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее — Положение) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ОО) разработано в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ОО.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 №273-ФЗ, Федеральным законом «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012. №273-ФЗ, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013 года, Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге», Уставом ОО, иными нормативными документами.

2. Цели и задачи

2.1. Основной задачей деятельности ОО по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников ОО в реализуемых ими трудовых функций, принимаемых деловых решениях.

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

Личная заинтересованность – получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 2.1. и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Под личной заинтересованностью работника ОО понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

2.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ОО, в том числе выполняющих работу по совместительству.

2.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ОО под подпись, в том числе при приеме на работу (одновременно с подписанием трудового договора).

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОО

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ОО осуществляется на основании следующих основных принципов:

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

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

4.1. Работник ОО при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы ОО, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОО 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 ОО при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности ОО или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами ОО.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОО

5.1. *Ответственным за прием и рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются* (указать наименование структурного подразделения, или должность лица, ответственного в учреждении за противодействие коррупции).

В организации 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

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

4.2. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается в структурное подразделение или должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления

в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

-ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

-добровольный отказ работника учреждения 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 учреждения;

-перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

-отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

-увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

-иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6.Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. 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.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения 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 (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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 (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 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.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований *(указать соответствующую норму Федерального закона*[1]), может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение подлежит обязательному согласованию с органом самоуправления ОО.

11.2. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения директором ОО.

11.3. Настоящее Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения о должностной инструкции.

10.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом ОО и иными локальными нормативными актами ОО.

Примечание:

За неисполнение или ненадлежащее исполнение требований, установленных в локальных актах ОО:

- работники ОО несут ответственность в соответствии с Уставом ОО, ТК РФ;
- обучающиеся и их родители (законные представители), несут ответственность в порядке и формах, предусмотренных законодательством РФ, локальными нормативными актами ОО, Уставом ОО.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Первичной профсоюзной организации
ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга
_____ Л.А.Третьякова
28.05.2018

[1] Статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» или статья 17 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях».

* Работник автономного учреждения направляет сообщение (уведомление) руководителю и в наблюдательный совет автономного учреждения

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов в учреждении

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю)	Результат рассмотрения
1.								
2.								
3.								

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов в учреждении
(указать наименование учреждения)
_____
(наименование должности представителя нанимателя (работодателя))

_____
(ФИО)

От _____
ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

_____

Сообщение
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении 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: _____

Лицо, направившее сообщение « » 20 г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
сообщение _____ _____ «___ » _____ 20 __ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____