

Рассмотрено и принято
на заседании
педагогического
совета ГБОУ «РПМГ №1»
Протокол № 6
от «29» марта 2022 г.

Утверждаю
Директор
ГБОУ «РПМГ №1»
Б.С. Туктамышев
«29» марта 2022г.
№ 68-00

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В ГБОУ «РПМГ №1»

1. Область применения, цели и задачи

Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБОУ «РПМГ №1» (далее - Положение, Гимназия соответственно) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Гимназии в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.1. Задачей настоящего Положения является предотвращение, выявление и урегулирование возможного возникновения конфликта интересов в деятельности работников Гимназии и иных лиц, сотрудничающих с Гимназией.

1.2. Требования настоящего Положения распространяются на лиц, поступающих на работу, всех работников Гимназии вне зависимости от занимаемой ими должности, лиц, сотрудничающих с Гимназией на основе гражданско-правовых договоров и иных контрактов.

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.);
- Устав Гимназии.

3. Термины и определения

3.1. В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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 интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Личная заинтересованность работника - возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) 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 указанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. Личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья работника, друзья его родственников.

4. Ответственность

4.1. Ответственность за выполнение требований данного Положения возложена на всех работников Гимназии.

5. Общие положения

5.1. Положение является частью системы управления комплексной безопасностью Гимназии и устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения возникновения конфликта интересов работника, а также минимизации и/или ликвидации связанных с ним последствий.

5.2. Положение разработано в соответствии с требованиями российского законодательства, а также с учетом методологии, принципов и лучших практик, применяемых в международной антикоррупционной политике.

5.3. Настоящее Положение обязательно для исполнения всеми работниками Гимназии.

5.4. Ознакомление лица, поступающего на работу в Гимназию, с Положением производится в день заключения трудового договора с работником.

6. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

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

6.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Гимназии определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Условия, при которых возможно возникновение конфликта интересов, порядок раскрытия. Типовые ситуации конфликта интересов

7.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия).

7.2. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с

последующей фиксацией в письменном виде.

7.3. В случаях возникновения конфликта интересов или угрозе их возникновения работник сообщает непосредственному руководителю и заполняет уведомление о наличии конфликта интересов (угрозе возникновения конфликта интересов), возникшего в ходе исполнения трудовых обязанностей (далее - уведомление) (Приложение 1).

7.4. Наиболее вероятными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Гимназии может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- работник осуществляет репетиторство обучающихся, которым оказываются образовательные услуги с его участием в рамках образовательного процесса Гимназии;

- работник имеет потребность в использовании ресурсов обучающихся (их родителей) в личных интересах;

- работник получает или имеет возможность получать вознаграждение, материальную выгоду, имущество, подарки, скидки, безвозмездные услуги от лиц, в отношении которых он осуществляет свои трудовые обязанности/контрольные функции (в том числе как участника договорных отношений гражданско-правового характера, выступающего от имени Гимназии);

- работник заинтересован по личным причинам в совершении Гимназией сделки с конкретным юридическим или физическим лицом, при этом работник в связи с исполнением трудовых обязанностей участвует в принятии решения о совершении Гимназией данной сделки;

- работник владеет долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, с которыми Гимназия вступает в гражданско-правовые отношения или иные деловые отношения при участии указанного работника;

- работник участвует в принятии решений, которые могут принести материальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лица, являющегося его родственником, или осуществляет трудовую деятельность, связанную с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью друг другу с таким лицом;

- работник имеет возможность использования служебной информации для получения выгоды, конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в процедурах промежуточной или итоговой аттестации лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;

- работник включен в состав Комиссий, создаваемых в Гимназии наряду с родственниками, совместное участие которых может повлечь принятие необъективного решения.

7.5. Приведенный список вероятных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим.

8. Порядок и способы разрешения возникшего конфликта интересов

8.1. Уведомление работником подается в трехдневный срок с момента возникновения конфликта интересов или обнаружения угрозы возникновения такого конфликта в Комиссию, регистрируется секретарем и передается председателю Комиссии.

8.2. В трехдневный срок председатель Комиссии назначает заседание Комиссии, секретарь обеспечивает уведомление членов Комиссии о времени и месте проведения заседания Комиссии.

8.3. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава Комиссии.

8.4. Комиссия рассматривает уведомление, на основе оценки и анализа фактов, изложенных в уведомлении, оценивает серьезность возникающих для Гимназии рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов и выносит решение.

8.5. После принятия решения Комиссией секретарь Комиссии составляет протокол, с которым в трехдневный срок знакомит под роспись лицо, заполнившее уведомление, а также

руководителя структурного подразделения.

8.6. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Гимназии к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Гимназии 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, с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- временное отстранение от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Гимназии;
- увольнение работника по собственному желанию в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника по инициативе работодателя (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7. Комиссия на основании письменного заявления работника (лица, поступающего на работу) рассматривает вопрос о возможности его личного участия в заседании Комиссии по рассмотрению уведомления.

8.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Гимназии.

9. Обязанности работника Гимназии в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

9.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник обязан:

- руководствоваться интересами Гимназии без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Заключительные положения

10.1. Установление наличия конфликта интересов предполагает применение мер организационного характера к устранению причин и условий конфликта, а также недопущению его возникновения в будущем.

10.2. В случае если конфликт интересов привел к получению личных материальных или нематериальных выгод либо преимуществ, вопрос решается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Гимназия вправе пересмотреть настоящее Положение и внести в него изменения. Конкретизация отдельных аспектов Положения может осуществляться путем разъяснений, разработки дополнений и приложений.

10.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.