

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №188 с углубленным изучением мировой
художественной культуры Красногвардейского района Санкт-Петербурга
имени Героя Советского Союза Л.Г. Белоусова**

«Принято»:

Общим собранием работников
ГБОУ школы №188
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 3
От 29.08.2025г.

«Согласовано»

с Профсоюзным
комитетом 29.08.2025г.
Председатель
профсоюзного комитета
/О.С. Чайка/

«Утверждаю»

Директор ГБОУ школы
№188
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
/И.Б. Ежкова/
Приказ № 493/1
От 29.08.2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников Школы 188

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Школы 188 (далее— Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГБОУ СОШ 188 с углубленным изучением МХК Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее — Школа 188), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников образовательного учреждения (далее – ОУ) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации.

1.4. Под личной заинтересованностью работника ОУ понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ОУ и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Школы 188.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОУ

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОУ положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов ОУ.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов ОУ и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОУ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

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

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОУ и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм при исполнении трудовых обязанностей, принятых в ОУ (заполнение декларации о конфликте интересов).

- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Директором ОУ из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- 4.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- 4.8.2. Добровольный отказ работника ОУ 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.
- 4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
- 4.8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
- 4.8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- 4.8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
- 4.8.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- 4.8.8. Увольнение работника из ОУ по инициативе работника.
- 4.9. 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 ОУ.
- 4.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, в том числе увольнение на основании ч.7.1. ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Заключительные положения

- 5.1. Настоящее Положение утверждается решением Директора ОУ и вступает в силу с момента его утверждения.
- 5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Директора ОУ.
- 5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.