

**ПРИНЯТО**

Решением Общего собрания  
работников ГБОУ СОШ № 556  
Курортного района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 30.08.2018

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБОУ СОШ № 556  
Курортного района Санкт-Петербурга  
Ю.В. Леонтьева  
Приказ № 219 от 30.08.2018



**ПРИНЯТО**

**С УЧЕТОМ МНЕНИЯ**

Первичной профсоюзной организации  
работников ГБОУ СОШ № 556  
Курортного района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 30.08.2018

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о конфликте интересов в  
государственном бюджетном общеобразовательном учреждении  
средней общеобразовательной школе № 556  
с углублённым изучением английского языка  
Курортного района Санкт-Петербурга

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 556 с углублённым изучением английского языка Курортного района Санкт-Петербурга (далее – Положение, далее – ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьи 27 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г.

1.2. Цель и задачи Положения о конфликте интересов.

Целью настоящего Положения о конфликте интересов является:

- предотвращение и урегулирование конфликта интересов в деятельности работников ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга.

Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга в реализуемых ими трудовых функциях, принимаемых деловых решениях.

Основными задачами Положения являются:

- регламентация порядка раскрытия и урегулирование конфликта интересов работниками ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга.

- установление ответственности работников ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга за несоблюдение работниками школы обязанностей по раскрытию и урегулированию конфликтов интересов.

1.3. Используемые в Положении определения и понятия.

*Конфликт интересов* - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения 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 учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

*Личная заинтересованность* – возможность 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 1.3, 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 ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Круг лиц, попадающих под действия Положения:

- действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга, вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

Настоящие Положение доводится до сведения всех работников ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга под подпись, в том числе при приеме на работу (одновременно с подписанием трудового договора).

## **II. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга 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 учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга и работника ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## **III. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения 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.

3.2. Работник ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

## **IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

4.1. В организации установлены следующие виды раскрытия конфликтов 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов) (Приложение № 1 «Декларация о конфликте интересов»).

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга сообщения о наличии личной

заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 2 «Форма сообщения»).

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга передается ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга о наличии личной заинтересованности (Приложение № 3 «Форма введения журнала»).

4.4. Ответственный за противодействие коррупции обязан организовать внеплановое заседание комиссии по противодействию коррупции в ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга по рассмотрению сообщения и принятых необходимых мер.

При получении и рассмотрении сообщения члены комиссии по противодействию коррупции обязаны соблюдать конфиденциальность.

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами комиссии, 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 комиссия, может сделать выводы, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и предложить различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга 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 ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга;

- перевод работника ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

- отказ работника ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга по основаниям, установленным ТК РФ;

- иные способы в соответствии Приложением № 4 ( Приложение № 4 «Примерные ситуации»).

4.6. 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.

4.7. По результатам заседания комиссии работнику, направившему сообщение в течение 30 календарных дней с момента регистрации сообщения направляется ответ с результатами рассмотрения.

## **V. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

5.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является ответственный за противодействие коррупции в ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга, который назначается приказом директора.

5.2. Рассмотрение сведений о конфликте интересов осуществляется действующей комиссией по противодействию коррупции в ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга.

## **VI. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «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 ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга за несоблюдение настоящего Положения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение.

Кому:  (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с ..... по .....

### Раздел 1

Вопросы для заполнения декларации:

Обмениваетесь ли Вы с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства?

Осуществляете ли Вы репетиторство с учащимися, которых обучаете?

Осуществляете ли Вы репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.?

Получаете ли Вы какие-либо подарки и услуги от родителей?

Собираете ли Вы деньги на нужды класса?

Получаете ли Вы небезвыгодные предложения от родителей учащихся, где Вы являетесь учителем или классным руководителем.

Небескорыстно используете ли Вы возможности родителей обучающихся?

Нарушаете ли Вы установленные в школе правила и запреты и т.д.?

Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?

Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на высшую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Критиковали ли Вы с родителями администрацию школы и других работников, в том числе в социальных сетях?

Давали ли Вы негативную оценку учреждению во внешней среде?

### Другие вопросы

Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

### Заявление

*Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полной, правдивой и достоверной.*

Подпись: \_\_\_\_\_  
работника

ФИО: \_\_\_\_\_

## Раздел 2

За указанный период в отношении данного работника жалоб и иной информации, которая бы противоречило заявленной декларации не поступало

Заместитель директора по УВР (ВР) \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

Документовед \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

Директор школы \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

### Решение непосредственного руководителя по декларации (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к личным частным интересам работника [указать какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей]	

Приложение № 2  
к Положению о конфликте интересов  
в ГБОУ СОШ № 556  
Курортного района Санкт-Петербурга  
Директору ГБОУ СОШ № 556  
Курортного района Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

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 \_\_\_\_\_





Перечень примерных  
ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

**Возможные способы урегулирования:** изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения,

которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

**Возможные способы урегулирования:** рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

**Возможные способы урегулирования:** рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

**Возможные способы урегулирования:** установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.