

В данном документе  
пронумеровано, прошнуровано,  
прошито и скреплено печатью

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №12  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЧАПАЕВСК САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

(Наименование образовательной организации)

ПРИНЯТО

Протокол Управляющий совет

(наименование коллегиального органа  
управления / представительного органа  
работников)

от 05.04.2022 № 13

Председатель Управляющего совета

В.Н. Савинова

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания трудового  
коллектива

от 05.04.2022

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

С.В. Скакова

05.04.2022

УТВЕРЖДАЮ

(Должность руководителя, наименование  
образовательной организации)

Г.Ю. Борисова /

(Подпись) (И.О. Фамилия)

05.04.2022 (Дата)

УТВЕРЖДЕНО

приказом

ГБОУ ООШ №12 г.о. Чапаевск

(наименование образовательной организации)

от 05.04.2022 № 40

### Изменения

#### в Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 12 городского округа Чапаевск Самарской области

В соответствии со статьей 21 ТК РФ, ст.190 ТК РФ, п.33 ст. 2  
Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской  
Федерации», п.7,7.1, 8 ст.81 ТК РФ, ст.192 ТК РФ внести изменения и  
дополнения в «Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ ООШ № 12  
г.о. Чапаевск»:

1. Внести дополнение в п.2 п.п.2.11

Основанием к расторжению трудового договора является, в том числе непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

## 2. Дополнить п.9 п.п.9.5

9.5 К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

## 3. Добавить п.11

### 11. Порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов.

11.1. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулирования конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

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

11.4. Работники должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей её деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе учреждения.

11.5. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего учреждение.

11.6. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений учреждения. Основные принципы управления конфликта интересов в учреждении

11.7. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

11.8. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- 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 учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращён) учреждением.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

11.9. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.



Директор ГБОУ ООШ № 12  
Г.о. Чапаевск

*Г.Ю. Борисова*  
« *05* » *04* 20 *14* г.

М.П.

