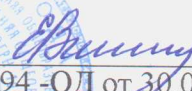


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 28 имени П.В. Рыженко» города Калуги**

Принято

Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1
от «30» августа 2023г.

Утверждаю

Директор  Е.В. Христофорова
Приказ № 94 -ОД от 30.08.2023г.



**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
работников**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 28 им. П.В. Рыженко» г. Калуги (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч.33), Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции», Устава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 28 им. П.В. Рыженко» г. Калуги (далее – Школа).

1.2 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей.

1.3 Настоящее Положение распространяется на директора, а также на всех работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 28 им. П.В. Рыженко» г. Калуги (далее – школа), исполнение обязанностей которых связано с коррупционными рисками (далее – работники).

1.4 Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

2. Основные понятия

2.1 Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника школы при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных.

2.2 Под личной заинтересованностью работника школы, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Принципы урегулирования конфликта интересов

3.1 Урегулирование конфликта интересов в организации осуществляется на основе следующих принципов:

- обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
- индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- соблюдение баланса интересов школы, и её работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника школы от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

4. Ситуации конфликта интересов

4.1. В Школе выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

4.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся:

- работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учащихся;
- работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся;
- использование в личных целях возможностей родителей (законных представителей) учащихся;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Школы.

4.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие работника в наборе (приёме) учащихся;
- сбор финансовых средств;
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учащихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта в школе

5.1 Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех работников школы, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.2 Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая

информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4 При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. 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 Школы.

5.5 Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Школы или их 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 работников Школы;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
- увольнение работника из Школы по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Школы - 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.

7. Ответственность работников школы

7.1 Ответственным лицом за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор Школы.

7.2 С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в

Школе реализуются следующие мероприятия:

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники школы;
- обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами Школы;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

7.3 В случае возникновения или возможного возникновения у работника школы личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также, если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в школе, работник подает на имя директора уведомление (Приложение).

7.4 В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии.

7.5 Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех работников Школы и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.6 Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.7 До принятия решения Комиссии директор Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для всех работников Школы.

7.8 Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.