|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Алексеевская средняя общеобразовательная школа имени летчика-истребителя Петра Ефимовича Королева*   |  |  | | --- | --- | |  | УТВЕРЖДАЮ  *Директор школы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_К.С. Сидоров*  *10.01.*20*23* |   **Положение**  **О конфликте интересов работников *МБОУ Алексеевской сош***  ***им. летчика-истребителя П. Е. Королева***  **1. Общие положения**  1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ***МБОУ Алексеевская сош им. летчика-истребителя П. Е. Королева***(далее – организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации.  1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников друг с другом, а также с участниками образовательных отношений, профилактики **конфликта интересов работников**, понимаемого как ситуация, когда при осуществлении профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность (прямая или косвенная), которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей и на объективность принятия решений в работе в составе комиссий, рабочих групп и пр. вследствие противоречия между личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей или их законных представителей.  Под **личной заинтересованностью**понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов и иной выгоды или преимущества для себя или для третьих лиц.  1.3. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на выполняемые ими обязанности, принимаемые деловые решения.  1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.  1.5. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании; * конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования; * соблюдение баланса интересов организации и его работника при урегулировании конфликта интересов; * защита работника организации от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.     **2. Комиссия по урегулированию**  **конфликта интересов работников**  2.1. В организации приказом директора создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.  2.2. В состав Комиссии входят работники организации, председателем Комиссии является заместитель директора по УВР.  2.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.  2.4. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.  2.5. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБОУ Алексеевская сош им. летчика-истребителя П. Е. Королева    3. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов  3.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:   * соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности; * руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц; * избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; * раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; * содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.   3.2. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.    4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации  4.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заместителя директора УВР уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей (приложение № 1 к Положению), которая приводит или может привести к конфликту интересов.  4.2. Направленное в соответствии с пунктом 4.1 уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности (приложение № 2 к Положению).  4.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.  4.4. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения, такая сделка может быть признана судом недействительной.    5. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов  и способы их разрешения  5.1. Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.  5.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:  5.2.1. Директор или работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, в случае, если одной из кандидатур на вакантную должность в организации является родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность директора организации или указанного работника организации.  5.2.2. Работник организации, ответственный за закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в выборе из ограниченного числа поставщиков контрагента – индивидуального предпринимателя, являющимся его родственником, иным близким лицом, или организации, в которой руководителем, или заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.  5.2.3. Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с организацией. Например, в случае если такой работник, его родственник или иное лицо получает значительную скидку на товары, работы, услуги контрагента, являющимся поставщиком товаров, работ и услуг организации.  5.2.4. Работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.  5.2.5. Педагогический работник осуществляет частное репетиторство с обучающимся класса, в котором является классным руководителем, на территории организации. Такой конфликт интересов рассматривается на заседании Комиссии по урегулированию споров в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.  5.3. Способами урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:   * ограничение доступа работника к информации, которая может затрагивать его личные интересы; * добровольный отказ работника 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 должностных обязанностей работника; * перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с ТК; * отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации; * увольнение работника по основаниям, установленным TK; * отказ работника от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника; * установление правил, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей; * внесение изменений в локальные нормативные акты организации, связанные с порядком оказания платных образовательных услуг, в том числе касающиеся запрета на частное репетиторство на территории организации; * иные способы урегулирования конфликта интересов.   5.4. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.  6. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения  6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.  6.2. В соответствии со статьей 192 TK к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:  1) замечание;  2) выговор;  3) увольнение, в том числе:   * в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, информации ограниченного распространения и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (пп. в» п. 6 ч. 1 ст. 81 TK); * в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 TK); * по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 TK в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.   6.3. Заинтересованное лицо несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, ответственность перед организацией является солидарной.      **Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов**    **Уведомление о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**    Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая может привести к конфликту интересов.    **Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    **Лицо, направившее уведомление:**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **/**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**/**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    **Лицо, принявшее уведомление:**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **/**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**/**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений  о наличии личной заинтересованности   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    **Приложение № 2 к Положению о конфликте интересов**      **Журнал**  **регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности**   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **№** | **Дата регистрации уведомления** | **Ф.И.О., должность лица, представившего уведомление** | **Краткое содержание заинтересованности лица** | **ФИО, должность лица, принявшего уведомление** | **Подпись лица, принявшего уведомление** | **Отметка о передаче материалов Комиссии по урегулированию конфликта интересов работников** | | 1. |  |  |  |  |  |  | | 2. |  |  |  |  |  |  | | 3. |  |  |  |  |  |  | |