|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотрено на заседании педагогического советаПротокол № 1 от 20.08.2021 г. | Согласовано на заседанииСовета МБОУ «Школа № 7»Председатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А. РезванПротокол № 1 от 20.08.2021 г. | УТВЕРЖДАЮДиректор МБОУ «Школа № 7»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. ЛисовскаяПриказ № 289 от 20.08.2021 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов работников школы**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа №7 имени Береста Алексея Прокопьевича» (далее соответственно – Положение, МБОУ «Школа №7») разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Областного закона от 12.05.2009 № 218\_ЗС «О противодействии коррупции в Ростовской области», постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 28.09.2015 г. № 882 «Об утверждении муниципальной программы «Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону» (ред.04.12.2017 г.)

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МБОУ «Школа №7» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в положении понятия и определения.

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя МБОУ «Школа №7») и правами и законными интересами МБОУ «Школа №7», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБОУ «Школа №7», работником (представителем МБОУ «Школа №7») которой он является.

**Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) –** заинтересованность работника (представителя МБОУ «Школа №7»), связанная с возможностью получения работником (представителем МБОУ «Школа №7») при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Положение о конфликте интересов** (далее Положение) – это внутренний документ МБОУ «Школа №7», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ «Школа №7» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБОУ «Школа №7» могут быть положены следующие принципы:

* обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
* индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБОУ «Школа №7» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов МБОУ «Школа №7» и работника при урегулировании конфликта интересов;
* защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МБОУ «Школа №7».

**3.Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации**

 3.1.Действие Положения распространяется на всех работников МБОУ «Школа №7» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с МБОУ «Школа №7».

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

* репетиторство с учащимися, которых обучает;
* получение подарков или услуги;
* работник собирает деньги на нужды объединения, школы;
* работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
* получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
* небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
* нарушение установленных в МБОУ «Школа №7» запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды МБОУ «Школа №7» и т.п.)

**4. Обязанности работников в связи с раскрытием**

**и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБОУ «Школа №7» – 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.

4.2.Раскрывать возникший или потенциальный конфликта интересов.

4.3.Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

4.3. Работник школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактикукоррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

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

5.1. В МБОУ «Школа №7» возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

* 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.

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

5.3 МБОУ «Школа №7» берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. 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.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия 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.

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

* ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
* добровольный отказ работника школы 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;
* временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение
* функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБОУ «Школа №7»;
* увольнение работника из МБОУ «Школа №7» по инициативе работника;
* увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МБОУ «Школа №7» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 МБОУ «Школа №7».

**7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии (должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в МБОУ «Школа №7» - директор).

7.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии МБОУ «Школа №7».

**8. Ответственность работников МБОУ «Школа №7» за несоблюдение**

**Положения о конфликте интересов**

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам МБОУ «Школа №7» необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников МБОУ «Школа №7».

8.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору МБОУ «Школа №7».

8.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

**9. Срок действия настоящего Положения**

9.1. Настоящее Положение рассматривается на заседании педагогического совета, Совета школы и утверждается приказом директора школы.

9.2. Срок действия настоящего Положения – в течение 5 лет со дня утверждения приказом директора школы.

9.3. При изменении законодательства в настоящее Положение могут быть внесены дополнения и изменения, которые рассматриваются на заседании педагогического совета, Совета школы и утверждаются приказом директора школы.