| ОБСУЖДЕНО | УЧТЕНО | ПРИНЯТО | УТВЕРЖДЕНО |
|---|---|---|---|
| на заседании Общего собрания<br><br>от *29.08.2024*<br>*№ 3* | мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации<br>от *22.08.2024*<br>№ 4<br><br>Председатель ППО<br>_____*А.Н. Алешина* | решением Педагогического совета<br>от *29.08.2024*<br>*№ 13* | приказом<br>от *29.08.2024*<br>*№ 184*<br><br>Директор<br>_____ *Л.А. Свердлова* |

Свердлова Любовь Александровна, директор

Подписано цифровой подписью: Свердлова Любовь Александровна, директор
Дата: 2024.09.16 17:03:41 +03'00'

**Положение**

**по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**

**школы № 502**

**Кировского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2024

**Положение**
**по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы № 502 Кировского района Санкт-Петербурга

## I. Общие положения

1. Настоящее положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе № 502 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – Положение, Организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Кодексом этики и должностного поведения работника Организации, Антикоррупционной политикой Организации и иными локальными актами Организации.

2. Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Организации в ходе исполнения ими должностных обязанностей.

3. Действие Положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от занимаемой должности и должностного положения, включая лиц, заключивших с Организацией договоры гражданско-правового характера, а также лиц, действующих от ее имени и/или в ее интересах.

4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего в Организации должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) в Организации.

5. Под личной заинтересованностью понимается 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 4 Положения, 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, указанное в пункте 4 Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

6. Под близкими родственниками понимаются родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

7. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на работников Организации, так и на заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов.

## II. Принципы работы по урегулированию конфликта интересов

8. В основе работы по урегулированию конфликта интересов в Организации лежат следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

## III. Обязанности работников

9. Работники Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

б) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## IV. Способы урегулирования конфликта интересов

10. В Организации установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

11. Рассмотрение представленных в Организации сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным лицом или подразделением, отвечающим за профилактику коррупционных правонарушений в Организации, с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

12. Организация 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.

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

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника Организации 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника с его согласия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) увольнение работника по инициативе работодателя за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

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

14. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать оптимальный (соразмерный) способ урегулирования с учетом конкретных обстоятельств и степень связанного с конфликтом интересов коррупционного риска.

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 и/или репутации Организации.

15. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно при заключении трудового договора путем заполнения декларации о конфликте интересов, далее ежегодно или в случае возникновения ситуации, свидетельствующей о возможности возникновения конфликта интересов.

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

16. Организация считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся Организации, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах Организации и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

17. Организация самостоятельно определяет лицо или подразделение, ответственные за прием декларации и иных сведений о возникающих конфликтах интересов и осуществляющие проверку представленной информации.

18. Заинтересованные лица должны без промедления сообщить лицу или в подразделение, которое отвечает за профилактику коррупционных правонарушений в Организации, о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных, честных и справедливых решений.

19. При наличии информации о возникновении ситуации личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, ее рассмотрение проводится Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов Организации, состав которой утверждается приказом руководителя Организации.