**ПОЛОЖЕНИЕ о порядке о предотвращения и урегулирования конфликта интересов конфликте интересов в МБОУ Ядрышниковская ООШ № 22**

**03.09.2018**

**Положение «О конфликте интересов в МБОУ Ядрышниковская ООШ № 22**

1.1.            разработано на основе  Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,  Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положения «О комиссии по противодействию коррупции в МБОУ Ядрышниковская ООШ № 22

1.2.            Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для МБОУ Ядрышниковская ООШ № 22

1.3.            Положение о конфликте интересов - это внутренний документ школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.5.             Действие настоящего положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие со школой на основе гражданско-правовых договоров.

**II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ**

2.1.В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:

2.1.1.      Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2.      Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3.      Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4.      Соблюдение баланса интересов   школы   и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5.      Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.

**III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

2.1.В школе выделяют следующие условия:

2.1.1.      Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

2.1.2.      Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов  педагогического работника.

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

·         педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений ученика,  у одних и тех же обучающихся;

·         педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

·         педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

·         использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

·         получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

·         нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников школы.

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

·         участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;

·         сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся;

·         участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;

·         иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

**IV. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

4.1.В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда  возникает конфликт интересов педагогического работника и школы, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2.На педагогических работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

·         запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

·         запрет па членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся,  за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией, предусмотренным уставом  школы;

·         запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

·         запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией школы, предусмотренным уставом школы;

4.3.Не рекомендуется  педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений школьников, у одних и тех же обучающихся.

4.4.Педагогические работники школы обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами школы.

**V. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

5.1.Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в школе.

5.2.С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогическою работника в школе реализуются следующие мероприятия:

5.2.1.      При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитывается мнение общего собрания трудового коллектива.

5.2.2.      Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в школе.

5.2.3.      Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2.4.      Осуществляйся четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами школы.

5.2.5.      Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в школе.

5.2.6.      Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся школы.

5.2.7.      Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в школе.

5.2.8.      Педагогические работники школы обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.2.9.      В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора школы.

5.3.Директор школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции в школе.

5.4.Решение Комиссии по противодействию коррупции в школе при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.5.Решение Комиссии по противодействию коррупции в школе по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, может быть обжаловало в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.6.До принятия решения Комиссии по противодействию коррупции в школе директор школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

5.7.Директор школы, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

**VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ШКОЛЫ И****ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ,**

**В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ  РАЗРЕШЕНИЯ**

**ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

6.1.Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников школы. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.1.2.      Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

6.1.3.      Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2.      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.

6.3.      Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов,  является Председатель Комиссии по противодействию коррупции в школе.

6.4.      Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5.       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.

6.6.       В итоге этой работы школа может прийти к следующим выводам:

6.6.1.      Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.6.2.       Конфликт  интересов имеет место, необходимо 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;

·         перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

·         отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;

·         увольнение работника из школы по инициативе работника;

·         иной способ разрешения конфликта.

6.7.      В каждом конкретном случае по договоренности школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.8.      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.

6.9.       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.

**VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

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

7.1.1.      При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы  без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

7.1.2.      Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

7.1.3.      Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.1.4.      Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.