|  |  |
| --- | --- |
| Принято на общем собрании  трудового коллектива  от 13.07.2022г. №3 | Утверждено  Приказом директора ОУ  от 14.07.2022г. № 164  \_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Сковородко |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В МБОУ СОШ С. ОНОР**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о конфликте интересов 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»

1.2. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников организации, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для образовательного учреждения (далее - ОУ);

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

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

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

**II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦЫПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ**

* 1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОУ 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 ОУ и работников при урегулировании конфликта интересов;

* + 1. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) ОУ.

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

* 1. В ОУ выделяют следующие условия:
     1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.
     2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.
     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.
  1. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:
* участие педагогического работника в наборе (приёме) 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**

* 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.
  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;
  1. Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений школьников, у одних и тех же обучающихся;
  2. Педагогические работники ОУ обязаны соблюдать установленные п.4.2 настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами ОУ

**V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

* 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.
  2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в школе реализуются следующие мероприятия:
     1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников ОУ, учитывается мнение общего собрания трудового коллектива.
     2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в ОУ.
     3. Обеспечивается информационная открытость ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства.
     4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами школы.
     5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ОУ.
     6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся ОУ.
     7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в ОУ.
     8. Педагогические работники ОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
     9. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора ОУ.
  3. Директор ОУ 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.
  4. Решение Комиссии по противодействию коррупции в ОУ при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ОУ, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
  5. Решение Комиссии по противодействию коррупции в ОУ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ОУ, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
  6. До принятия решения Комиссии по противодействию коррупции в ОУ, директор ОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.
  7. Директор ОУ, 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 ОУ и** **порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

* 1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ОУ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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

* + 1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
    2. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
  1. 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.
  2. Должностным лицом, ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Комиссии по противодействию коррупции в школе.
  3. ОУ берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
  4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
  5. В итоге этой работы ОУ может прийти к следующим выводам:
     1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
     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 ОУ 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 ОУ;
* увольнение работника из ОУ по инициативе работника;
* иной способ разрешения конфликта.
  1. В каждом конкретном случае по договоренности ОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
  2. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учётом 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.
  3. 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 ОУ.

**VII. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

* 1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
     1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОУ без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
     2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
     3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
     4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

С положением ознакомлены:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Ф.И.О.* | *Должность* | *Подпись* | *Дата* |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |