**Рассмотрено и принято**

**педагогическим советом школы**

**от 31.08.2018. г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выявлении и урегулировании**

**конфликта интересов работников**

**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**

**Общие положения.**

* 1. **Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МКОУ « Санчинская СОШ» (далее – Школа) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48).**
  2. **Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.**
  3. **Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:**
* **учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;**
* **учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;**
* **учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;**
* **учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;**
* **учитель получает подарки и услуги;**
* **учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;**
* **учитель собирает деньги на нужды класса, школы;**
* **учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;**
* **учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;**
* **учитель участвует в распределении бонусов для учащихся;**
* **учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;**
* **учитель нарушает установленные в школе запреты и т.д.**
  1. **Положение Школы разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.**
  2. **Положение Школы - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.**

**Основные понятия.**

**1. Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.**

**2. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.**

**3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.**

**Круг лиц, попадающий под действие положения.**

**Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров**.

**Основные принципы управления конфликтом интересов в школе.**

**В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:**

**1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;**

**2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;**

**3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;**

**4. Соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;**

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

**Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

**в школе.**

**1. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Школы.**

**Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.**

**2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. 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. В итоге этой работы Школа 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.**

**3. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.**

**4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 Школы.**

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

* **ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;**
* **добровольный отказ работников Школы или их 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 работников Школы;**
* **перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;**
* **отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;**
* **увольнение работника из Школы по инициативе работника.**

**Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.**

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

**6. Для предотвращения конфликта интересов работников Школы необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников» Школы.**

**Ограничения, налагаемые на работников школы**

**при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

**На педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:**

**1. Запрет на ведение  бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;**

**2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Школе;**

**3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Школы;**

**4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;**

**5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом Школы.**

**Обязанности работников школы в связи с раскрытием**

**и урегулированием конфликта интересов.**

**Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:**

**1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Школы - без учета 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.**

**Ответственность работников школы.**

**С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Школе реализуются следующие мероприятия:**

**1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Школы, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);**

**2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;**

**3. Обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;**

**4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Школы;**

**5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;**

**6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;**

**7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;**

**8. В случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Школы. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;**

**9. Руководитель Школы в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;**

**10. Решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;**

**11. Решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;**

**12. До принятия решения Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;**

**13. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.**