Принято на общем собрании УТВЕРЖДАЮ

трудового коллектива Директор

МОУ Скнятиновская ООШ МОУ Скнятиновская ООШ

протокол № 1 от 28.08.2017 г. \_\_\_\_\_\_\_\_Н. М. Новожилова

 Приказ № 54 от 28.08.2017 г.

Согласовано

Председатель СТК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. В. Чаркина

**Положение**

**о конфликте интересов работников**

**МОУ Скнятиновская ООШ**

**1.Общие положения**

 1.1.Настоящее Положение о конфликте интересов работников МОУ Скнятиновская ООШ (далее - Положение, школа) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-Ф3 «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33,глава 5 статьи 47,48), Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

 1.2.Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия ра­ботников школы во время исполнения ими трудовых отношений с дру­гими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованно­стью и интересами школы и других участников образовательного про­цесса.

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

 1.4. Действие положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих со школой на основе гражданско-правовых договоров, с включением данной оговорки в текст договора.

 **2. Основные понятия.**

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

2.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и регулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом указанной в ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» изложенной в редакции Федерального закона от 15.10.2015 № 285-ФЗ, 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 части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**3.Основные принципы управления конфликтом интересов**

 3.1.В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирова­ние;

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

соблюдение баланса интересов школы 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) школой.

**4. Перечень ситуаций конфликта интересов**

 4.1.Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериаль­ную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным ли­цам, с которыми связана его личная заинтересованность;

работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в дру­гой организации, имеющей деловые отношения со школой, намереваю­щейся установить такие отношения;

работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения со школой, намеревается установить такие отношения;

работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника школы, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе вы­полнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность ра­ботника;

работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материаль­ную выгоду;

работник использует помещения учреждения в целях личного обогаще­ния;

работник использует имя школы или ходатайствует от имени школы в целях личного обогащения.

 4.2.Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

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

 5.1.Работники школы обязаны:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих тру­довых обязанностей руководствоваться интересами школы - 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.

**6.Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования. Способы разрешения возникшего**

**конфликта интересов.**

 6.1.Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

 6.2.Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

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

 6.4.Поступившая информация проверяется с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

 6.5.В итоге этой работы учреждение 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 или что конфликт интересов имеет место быть.

 6.6.Учреждение может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

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

добровольный отказ работника 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 учреждения;

увольнение работника 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 и т.д.

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

 6.8.При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера 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.