Приложение___1_
Приказ№240 от 06.09.2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ Жирятинская СОШ им. А.Ф.Возликова
_____ А.И. Ященко

Положение о конфликте интересов

1. **Общие положения.**

Данное Положение (далее – положение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33,глава 5 статьи 47,48).

Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов Учреждения разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).
Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

В основу работы но управлению конфликтом интересов в Учреждении
положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликтинтересов педагогического работника, относятся следующие:
- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия 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 возможностейродителей (законных представителей) обучающихся и иных участниковобразовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг отродителей (законных представителей) обучающихся;
- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды группы, Учреждения;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликтинтересов педагогического работника.

5. Ограничении, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий(ситуаций), при которых всегда возникает конфликта интересовпедагогического работника в Учреждении, устанавливаются ограничения,налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлениими профессиональной деятельности.

5.2. На педагогических работников Учреждения при осуществлениими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:
- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждения, предусмотренным уставом Учреждения;
- 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, предусмотренным уставом Учреждения.

5.3. Педагогические работники Учреждения обязаны соблюдать установленные и. 5.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

6. Порядок предотвращении и урегулировании конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликтуинтересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущенияпричинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересовпедагогического работника в Учреждении реализуются следующиемероприятия:
- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывается мнение советов родителей;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность

реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных
отношений;
- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
-обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся, осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.
6.3. Педагогические работники Учреждения обязаны принимать меры
по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов
при осуществлении ими профессиональной деятельности.
6.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения.
6.5. Руководитель Учреждения в трехдневный срок со дня, когда емустало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязанвынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированиюспоров между участниками образовательных отношений(далее – Комиссии).
6.7. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, являетсяобязательным для всех участников образовательных отношений и подлежитисполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
6.8. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
6.9. До принятия решения Комиссии руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.
6.10. Руководитель Учреждения, 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.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия
конфликта интересов, в том числе:
- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую
должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуацийконфликта интересов;
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 председатель Комиссии.
Учреждение берет на себя обязательство конфиденциальногорассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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.
Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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, несвязанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из Учреждения но инициативе работника;
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.
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. 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 Учреждения.

8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в
связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – 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.

9. **Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение.**

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ.