|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрено на педагогическом совете Протокол от 25.03.2020 г. №6** | **Утверждено Приказ от 27.03.2020 №41** **Директор ОО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** **Мищенко Л.Ю.** |

 **Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов работников МБОУ Гашунской СОШ №4**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов работников (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение определяет:

 Основные принципы управления конфликтом интересов.

 Процедуру уведомления работодателя работником МБОУ Гашунской СОШ №4(далее - работник) о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения.

 Порядок предотвращения и регулирования конфликта интересов работодателем.

1.3. Целью Положения является предотвращение и регулирование конфликта интересов в деятельности работников МБОУ Гашунской СОШ №4 и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой ОО.

1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

**2. Используемые в Положении понятия и определения**

2.1. Конфликт интересов – 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 работника и правами и законными интересами ОО, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ОО, работником (представителем) которой он является.

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя ОО) – заинтересованность работника (представителя ОО), связанная с возможностью получения работником (представителем ОО) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**3. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МБОУ Гашунской СОШ №4 вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ОО на основе гражданско-правовых договоров.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

 получение подарков или услуги;

 сбор денег на нужды класса, ОО;

 участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

 получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) обучающихся , которых он обучает;

 небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;

 нарушение установленных в ОО запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательного процесса, сбор денежных средств на нужды ОО и т.п.)

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов**

 **в МБОУ Гашунской СОШ №4**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОО положены следующие принципы:

 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

 Соблюдение баланса интересов ОО 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) ОО.

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

5.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОО 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 и раскрытию возникшего конфликта интересов.

**6. Процедура уведомления работодателя о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения**

6.1. Работник обязан уведомлять работодателя в лице руководителя ОО о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.2. Уведомление оформляется в письменном виде в двух экземплярах (форма уведомления Приложение № 1).

Первый экземпляр уведомления работник передает руководителю ОО, как только станет известно о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения.

Второй экземпляр уведомления, заверенный руководителем ОО, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

6.3. В случае, если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть отправлено в адрес ОО заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

**7. Порядок регистрации уведомлений**

7.1. Уведомления о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения регистрируется в день поступления.

7.2. Регистрация уведомлений производится делопроизводителем или иным уполномоченным лицом в журнале учета уведомлений , листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью руководителя ОО и печатью.

В журнале указываются:

порядковый номер уведомления;

дата и время принятия;

фамилия и инициалы работника, обратившегося с уведомлением;

дата и время передачи уведомления работодателю;

краткое содержание уведомления;

фамилия, инициалы и подпись работника, принявшего уведомление.

**8. Порядок принятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликтов интересов**

8.1. В течение трех рабочих дней руководитель ОО рассматривает поступившее уведомление и принимает решение о мерах по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

Предотвращение и (или) урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения (перераспределения функций) работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке. Кроме того, могут быть приняты иные меры по решению руководителя . Решение руководителя ОО о мерах по предотвращению или регулированию конфликта интересов принимаются в форме правового акта, осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в ОО.

8.2. Уведомление о наличии конфликтов интересов или возможностей его возникновения приобщается к личному делу работника.

**9. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОО и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

9.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников руководителем ОО. 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 ситуаций конфликта интересов.

9.2. 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.

9.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор ОО.

9.4.ОО берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

9.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для ОО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.6. В итоге этой работы ОО может прийти к следующим выводам:

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

 9.9.2. Если конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения:

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

 добровольный отказ работника ОО 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;

 временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

 передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОО;

 увольнение работника из ОО 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.

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

9.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обязательств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

9.9. 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 ОО.

**10. Ответственность работников ОО за несоблюдение Положения**

10.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам МБОУ Гашунской СОШ №4 необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников ОО.

10.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю ОО.

10.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1

к Положению о порядке предотвращения

и (или) урегулирования конфликта интересов

в МБОУ Гашунской СОШ №4

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО, должность работодателя)

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО, должность работника ОО)

 Уведомление

о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщаю о том, что:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника ОО влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника ОО и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда законным интересам последних)

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника ОО)

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дополнительные сведения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(личная подпись работника ОО)

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. за №\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО ответственного лица)