**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Анива»**

УТВЕРЖДАЮ

 Рассмотрено Директор школы

 на педагогическом совете \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Щебуняева

 Протокол №\_\_\_

 от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Приказ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов работников**

**МАОУ СОШ №2 г. Анива**

**I.Общие положения**

* 1. Положение о конфликте интересов работников (далее Положение) муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 г. Анива муниципального образования «Анивский городской округ» Сахалинской области (далее *Школа)* разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников ОУ.

1.2.Положение о конфликте интересов работников учреждения - это внутренний локальный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников *Школы* в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1. Положение разработано в соответствии с:
* Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЭ «О противодействии коррупции»;
* Трудовым кодексом Российской Федерации.

**II.Круг лиц, попадающих 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.

**III.Основные понятия**

3.1.*Участники образовательных отношений* - учащиеся, родители (законные представители) учащихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность в Школе.

3.2.*Конфликт интересов педагогического работника* - ситуация, при которой 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 учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

3.3.*Под личной заинтересованностью педагогического работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим 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.

**IV**.**Основные принципы управления конфликтом интересов в *Школе***

В основу работы по управлению конфликтом интересов в *Школе* 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*.

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

5.1.В *Школе* выделяют:

* условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
* условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

5.2.К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

* педагогический работник ведёт  бесплатные и платные занятия у одних и тех же учеников;
* педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;
* педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
* использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;
* получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;
* нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников *Школы*.

5.3.К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

* участие педагогического работника в наборе (приёме) учеников;
* участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;
* сборе средств для участия в дистанционных олимпиадах различного уровня;
* иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

**VI.Ограничения, налагаемые на педагогических работников *Школы* при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

6.1.В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в *Школе*, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников *Школе* при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

* запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учеников;
* запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает;
* запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Советом Школы;
* запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;
* запрет на получение педагогическим работником услуг от родителей (законных представителей) учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом Школы, родительскими комитетами классов.

6.3.Педагогичесие работники *Школы* обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами *Школы*.

**VII.Порядок раскрытия конфликта интересов работников *Школы***

7.1.Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников *Школы*.

7.2.Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

* 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.

7.3.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.

7.4. *Школа* 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.

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

8.1. 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.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в *Школе* реализуются следующие мероприятия:

при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учеников и работников *Школы*, учитывается мнение Совета *Школы*, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

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

обеспечивается информационная открытость *Школы* в соответствии с требованиями действующего законодательства;

осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами *Школы*;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся,

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

8.3. Педагогические работники *Школы* обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.4. *Школа* 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 *Школы* 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 организации;
* увольнение работника из организации по инициативе работника.

8.5.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.

8.6.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 *Школы*.

8.7. Руководитель *Школы* в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии *Школы*  по урегулированию конфликта интересов педагогических работников.

8.8. Решение комиссии *Школы* по урегулированию конфликта интересов педагогических работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.9. Решение комиссии *Школы* по урегулированию конфликта интересов педагогических работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.10. До принятия решения комиссии *Школы* по урегулированию конфликта интересов педагогических работников директор *Школы* в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

8.11. Директор *Школы*, 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.

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

9.1.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 *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.

9.2.Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов путём ежегодного заполнения декларации конфликта интересов, которая носит конфиденциальный характер.

**X.Ответственность**

10.1.Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор *Школы*, который:

* утверждает Положение о конфликте интересов в Учреждении;
* утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
* утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;
* организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
* при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии *Школы* по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнении;
* организует контроль за состоянием работы в *Школе* по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.2.В *Школе* не допускается ведение неофициальной отчётности и использование поддельных документов.

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

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Анива»**

УТВЕРЖДАЮ

 Рассмотрено Директор школы

 на педагогическом совете \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Щебуняева

 Протокол №\_\_\_

 от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Приказ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_

**Антикоррупционная политика**

**муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Анива»**

1. **Общие положения**
	1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее - Политика) является базовым документом МАОУ СОШ № 2 г. Анива (далее - ОО). определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применяемого антикоррупционного законодательства ОО. работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени ОО.
	2. Политика разработана в соответствии со следующими нормативными документами:
* Гражданским кодексом Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ
* Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ;
* Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
* Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
* Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"; локальными нормативными актами ОО:
* Положением о комиссии по урегулированию спора между участниками образовательных отношений от 02.12.2014 года.
* Кодекса о профессиональной этике педагогических работников МАОУ СОШ № 2 г. Анива от 19.05.2014 года приказ № 123-ОД.
1. **Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики ОО**

2.1. Политика отражает приверженность ОО и ее руководства высоким этическим стандартам организации образовательной деятельности для совершенствования корпоративной культуры,