Приложение к приказу

№ 238 од от 07.07.2021г.

Положение

 о конфликте интересов работников

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №4 г. Ишима»

**1. Общие положения**

 1.1 Настоящее Положение определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов у работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4 г. Ишима», в ходе выполнения ими профессиональной деятельности. Положение разработано в соответствии с нормативными документами:

 - Федеральным законом от 25.12.2008г. №273 ФЗ «О противодействии коррупции»;

 - Федеральным законом от 28.12.2012г. №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

 - Федеральным законом от 12.01.1996г. №7 ФЗ «О некоммерческих организациях»;

 - Указа Президента РФ от 29.06.2018г. №378 «О национальном плане противодействия коррупции на 2018-2020 гг.»;

 1.2 В ст.2 Федерального закона от 28.12.2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дано понятие конфликта интересов педагогического работника.

 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 обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

 1.3 К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет ч.2. ст.48 Федерального закона №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся того учреждения, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов.

 Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника являются наиболее вероятным:

* получение подарков и услуг;
* сбор денег на нужды класса, учреждения;
* участие в жюри, конкурсах, мероприятиях, олимпиад с участием своих учеников;
* небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников класса, педагогом которого он является;
* небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учеников;
* нарушение установленных в учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.;
* педагогический работник ведет уроки/занятия и платные

занятия/кружки у одних и тех же обучающихся;

* педагогический работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими учащимися для репетиторства;
* педагогический работник осуществляет репетиторство с учащимися, которых обучает;
* педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, занятия, внеклассного мероприятия и т.д.;
* педагогический работник получает подарки и услуги;
* педагогический работник участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
* педагогический работник собирает деньги на нужды класса, школы;
* педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
* педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
* педагогический работник участвует в распределении бонусов для учащихся;
* педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей учащихся;
* педагогический работник нарушает установленные в учреждении запреты и т.д.

**2. Порядок работы по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов педагогического работника**

* 1. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций является Комиссия по урегулированию споров между работниками МАОУ СОШ№4 г. Ишима.
	2. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.
	3. Работа по управлению конфликтом интересов в учреждении основывается на следующих принципах:
* 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.

2.4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» в ст. 27 устанавливает, что заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации. При этом в соответствии с частью 1 статьи 27 Федерального закона 7-ФЗ лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами), признаются руководитель и заместитель руководителя некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица:

- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях;

- являются участниками, кредиторами этих организаций;

- состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях;

-являются кредиторами этих граждан. Указанные организации или граждане должны отвечать одной из следующих характеристик:

- являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации;

-являются крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией;

-владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией;

 -могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

2.5. В целях урегулирования конфликта интересов Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» также устанавливает ряд требований к совершению некоммерческой организацией сделок, в которых имеют заинтересованность заинтересованные лица:

-во-первых, до принятия решения о заключении такой сделки заинтересованные лица обязаны сообщить о наличии заинтересованности органу управления некоммерческой организацией или органу надзора за ее деятельностью;

-во-вторых, такая сделка должна быть одобрена органом управления некоммерческой организацией или органом надзора за ее деятельностью. В противном случае сделка может быть признана недействительной.

2.6. Работники учреждения обязаны 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.

2.7. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом директора учреждения. Директор, которому стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией по этике и урегулированию споров между работниками организации) отстранения педагога от занимаемой должности. Кроме того, педагогический работник должен письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между работниками организации (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 учреждения. Решение комиссии является обязательным для всех работников организации, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2.8. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме. Порядок рассмотрения ситуации конфликта, интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между работниками организации МАОУ СОШ№4 г. Ишима.

2.9. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам необходимо следовать Кодексу работника МАОУ СОШ№4 г. Ишима по предотвращению конфликта интересов.

2.10. Учреждение рассматривает представленные сведения и урегулирует конфликт интересов конфиденциально.

2.11. Способы разрешения конфликта интересов:

* 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;
* 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;
* 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.

2.12. 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 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 организации.