

ПРИНЯТО

на Общем собрании (конференции)
работников МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа №18 с
углубленным изучением английского
языка» Вахитовского района г. Казани
Протокол № 3 от «31» 05 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 18 с
углубленным изучением английского
языка» Вахитовского района г. Казани
Р.Р. Бадриева
Приказ № 229 от «06» 09 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 18 с углубленным
изучением английского языка» Вахитовского района г. Казани

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 18 с углубленным изучением английского языка» Вахитовского района г. Казани (далее – Школа) обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие настоящего Положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников Школы..

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273-ФЗ (ред. от 07.10.2022 г.) «О противодействии коррупции»;
 - Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (ред. от 14.07.2022 г.) «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Уставом Школы.
- С учетом:
- Положения о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МАОУ «Школа №18».

1.3. Настоящее Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит, и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для Школы.

1.4. Настоящее Положение служит для оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него 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 и их родителей (законных представителей).

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Школы является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работника Школы определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в Школе является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника Школы должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Настоящее Положение включает следующие аспекты:

- цели и задачи Положения;
- используемые в Положении понятия и определения;
- круг лиц, подпадающих под действие Положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в Школе;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников Школы за несоблюдением настоящего Положения.

1.9. Действие настоящего Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Школе распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

2.1. **Конфликт интересов работника** – ситуация, при которой у работника Школы при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся.

2.2. Под **личной заинтересованностью работника Школы**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. 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 общеобразовательного учреждения 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. Круг лиц, подпадающих под действие настоящего Положения

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие со Школой на основе гражданско-правовых договоров.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

5.1. Под определение **конфликта интересов** в Школе попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения им своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

5.2. В Школе выделяют **следующие условия**, при которых возникает конфликт интересов:

5.2.1. Условия (ситуации), при которых **всегда возникает конфликт интересов работника:**

- получение подарков и услуг;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) обучающихся, педагогом чьего класса он является;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды обучающихся от родителей (законных представителей) обучающихся;

- нарушение установленных в Школе запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации обучающихся и других работников) и т.д.

5.2.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника Школы.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Случаи возникновения у работников Школы личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращается и (или) урегулируется в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в Школе.

6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета Школы;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в Школе;
- обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами Школы;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в Школе;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся Школы;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников Школы.

6.3. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6.4. Порядок принятия решений и их исполнения Комиссией устанавливается локальным нормативным актом Школы.

6.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть 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 предоставлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо 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 директором Школы работник, ответственный за профилактику коррупционных нарушений в Школе.

6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. При разрешении имеющегося конфликта интересов, Комиссии следует выбирать наиболее мягкую из возможных мер урегулирования 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.

6.8. 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.

6.9. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников Школы к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Школы или их 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 работников Школы с учетом норм трудового законодательства;
- перевод работников на должности, предусматривающие выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника из Школы по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя (Школы) за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае возникновения конфликта интересов по договоренности Школы и работника, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.11. Для предотвращения конфликта интересов работников, необходимо следовать нормам этики и служебного поведения работников учреждения образования.

6.12. До принятия решения Комиссией, директор Школы, в соответствии с законодательством Российской Федерации, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.13. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.14. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника и Школы, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

- запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Школы и (или) согласованных с директором Школы.
- 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 Уставом Школы и (или) согласованных с директором Школы.

7.3. Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений у одних и тех же обучающихся.

7.4. Педагогические работники Школы обязаны соблюдать ограничения, установленные п. 7.2. настоящего Положения, иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Школы.

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

8.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников Школы 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.
- своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.2. Работники Школы обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.3. В случае возникновения конфликта интересов, работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Школы.

8.4. Директор Школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии.

Комиссия проводит рассмотрение данного вопроса в соответствии с настоящим Положением и Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Школе.

9. Ответственность

9.1. Ответственность за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности несет директор Школы.

9.2. Директор Школы, как ответственный за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов работников в Школе;
- утверждает иные локальные нормативные акты Школы по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников с учетом норм трудового законодательства Российской Федерации;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Школе;

- организует в Школе контроль за состоянием работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. За непринятие работником Школы мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе работодателя (Школы), **может быть расторгнут трудовой договор** в связи с утратой доверия согласно п.7.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Школы, принимается на Общем собрании (конференции) работников Школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора Школы.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции, предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.