

ПРИНЯТО

Общим собранием
трудового коллектива,
Протокол № 3 от
27.05.2024г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет
протокол № 5 от 07.06.2024г.
Председатель Н.Н. Кабанова
Н.Н. Кабанова

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МАОУ СОШ №2 г. Томска
Антошкина
Приказ от 07.06.2024г. №101-о



**Положение
о конфликте интересов
в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе № 2 г. Томска**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положения о рабочей группе по противодействию коррупции в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 2 г. Томска.

1.2. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников.

1.3. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами школы, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации школы, работником которой он является.

1.5. 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.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ В ШКОЛЕ

2.1. В основе управления конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.

III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

3.1. В школе выделяют следующие условия:

3.1.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

3.1.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

3.2.1. Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений ученика у одних и тех же обучающихся.

3.2.2. Педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

3.2.3. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся.

3.2.4. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

3.2.5. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.6. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников школы.

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

3.3.1. Участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся.

3.3.2. Сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся.

3.3.3. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся.

3.3.4. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

IV. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

4.2. На педагогических работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

4.2.1. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

4.2.2. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией школы, предусмотренным уставом учреждения.

4.2.3. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

4.2.4. 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 школы, предусмотренным уставом учреждения.

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

4.4. Педагогические работники школы обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами школы.

V. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. 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 в школе.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в школе реализуются следующие мероприятия:

5.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитывается мнение Совета старшекласников.

5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в школе.

5.2.3. Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами школы.

5.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в школе.

5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся школы.

5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в школе.

5.3. Педагогические работники школы обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора школы.

5.5. Директор школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы по противодействию коррупции в школе по урегулированию конфликтной ситуации между участниками образовательных отношений.

5.6. Решение Рабочей группы по противодействию коррупции в школе по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.7. Решение Рабочей группы по противодействию коррупции в школе по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, может быть обжаловано в законном порядке.

5.8. До принятия решения Рабочей группы по противодействию коррупции в школе по урегулированию споров между участниками образовательных отношений директор школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в школе.

5.9. 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.

VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ШКОЛЫ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников школы. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. 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.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы по противодействию коррупции в школе.

6.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. 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.

6.6. В итоге этой работы школа может прийти к следующим выводам:

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

6.6.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

А) Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

Б) 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.

В) Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

Г) Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

Д) Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы.

Е) Увольнение работника из школы по инициативе работника.

Ж) Иной способ разрешения конфликта.

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

6.8. 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.

6.9. 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 школы.

VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

7.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.