



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ
ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец
О.В. Афонасьева

Приказ №450д от 02.07.2021

**Положение
о конфликте интересов работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец»**

1.1 Настоящее Положение определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов у работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец» (далее МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец), в ходе выполнения ими профессиональной деятельности. Положение разработано в соответствии с нормативными документами:

- Федеральным законом от 25.12.2008 №273 ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 28.12.2012 №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Указа Президента РФ от 29.06.2018 №378 «О национальном плане противодействия коррупции на 2018-2020гг.»

1.2. В ст.2. Федерального закона от 28.12.2012 №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 осуществлении 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 является 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.

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

2.1. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ИГОЛ им Е.Г. Лукьянец.

2.2. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2.3. 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 педагогических работников, руководящего состава образовательного учреждения или иных сотрудников МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, они обязаны 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 участниками образовательных отношений) отстранения педагога от занимаемой должности. Кроме того, педагогический работник должен письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (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 участников образовательных отношений, 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 участниками образовательных отношений МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец.

2.9. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам необходимо следовать Кодексу работника МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец 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.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ
ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец
_____ О.В. Афонасьева
Приказ №_138од__от 06.09.2019

**Кодекс работника
по предотвращению конфликта интересов
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс педагогического работника (далее – Кодекс) по предотвращению конфликта интересов – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в МАОУ «Ишимский город кой общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец» (далее МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец), улучшения имиджа МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри лицея, обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников образовательных отношений, включающие уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец.

1.3. Кодекс распространяется на всех педагогических работников МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец.

2. Содержание Кодекса

2.1. Личность педагога

2.1.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2.1.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2.2. Ответственность педагога

2.2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

2.2.2. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация педагога

2.3.1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

2.3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.3.3. В общении со своими учащимися и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учащихся.

2.3.5. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морального или нравственного поучения, которые по тем или иным причинам вызывают сомнение в их этической оправданности, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный педагогом образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учащимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

2.4. Общение педагога с учащимися

2.4.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учащимися, основанный на взаимном уважении.

2.4.2. Педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к учащимся позитивна. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

2.4.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

2.4.4. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

2.4.5. При оценке достижений учащихся в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок обучающихся во время письменных работ и контрольных проверок.

2.4.6. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.4.7. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих учащихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

2.4.8. Педагог не имеет права требовать от своего учащегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

2.4.9. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих учащихся.

2. 5. Общение между педагогами

2.5.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

2.5.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.5.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.5.4. В МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Педагоги при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных

полномочий, обсуждать жизнь МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец за ее пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

2.5.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец.

2.5.6. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.5.7. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

2.6. Взаимоотношения с администрацией.

2.6.1. Администрация МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

2.6.2. В МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор.

2.6.3. Администрация МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

2.6.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

2.6.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

2.6.6. Администрация не имеет права скрывать или извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.6.7. Педагоги МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

2.7. Отношения с родителями (законными представителями)

2.7.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

2.7.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) учащихся.

2.7.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

2.7.5. На отношения педагогов с учащимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

2.8. Академическая свобода и свобода слова

2.8.1. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

2.8.2. При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

2.8.3. Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

2.8.4. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

2.9. Использование ресурсов Педагога и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

2.10. Личные интересы и самоотвод

2.10.1. Педагог и директор МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

2.10.2. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

2.11. Благотворительность и меценатство.

2.11.1. МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

2.11.2. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.11.3. Директор МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец или педагог может принять от родителей обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

2.12. Прием на работу и перевод на более высокую должность

2.12.1. Директор МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

2.12.2. Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.