****

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Школа № 60»**

**603135, город Нижний Новгород, проспект Ленина, дом 55, корпус 3**

**тел. (831) 252 78 07, факс (831) 252 79 36**

**e-mail: lenruo60@mail.ru**

 УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

№ 042-о от 18.02.2019 г.

**Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников и урегулированию конфликта интересов**

**в МБОУ «Школа № 60»**

**1. Основные положения.**

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ «Школа № 60» (далее - Положение) разработано на основе федерального закона от 29.12.2012 №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 ст. 47,48), с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работникам профессиональных обязанностей в следствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогических работников может оказаться в процессе выполнения свои должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

– учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;

– учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

– учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;

– учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.

– учитель получает подарки и услуги;

– учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;

– учитель собирает деньги на нужду класса, школы;

– учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

– учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

– учитель участвует в распределении бонусов для учащихся;

– учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;

– учитель нарушает установленные в школе запреты и т.д.

1.4. Положение Школы разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.

1.5. Положение Школы – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

**2. Основные понятия.**

1. Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

3. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) вышеуказанным лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**3. Круг лиц, попадающий 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.

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе.**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4. соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

**5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта**

**интересов в школе.**

1. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе 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 Школы.

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. Комиссия 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.

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.

4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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.

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

- ограничение доступа работников 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;

- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;

- увольнение работника из Школы по инициативе работника.

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.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников Школы необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников Школы».

**6. Ограничения, налагаемые на работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

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

1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся.
2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Школе.
3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Школы.
4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом Школы.

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

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

1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Школы – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**8. Ответственность работников школы.**

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Школе реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Школы, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнение которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.
3. Обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.
4. Осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Школы.
5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.
6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых.
7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.
8. В случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора.
9. Директор в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
10. Решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
11. Решение Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
12. До принятия решения Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.
13. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1

**Кодекс педагогического работника**

**по предотвращению конфликта интересов**

**1. Общие положения.**

1.1. Кодекс педагогического работника Школы (далее – Кодекс) по предотвращению конфликта интересов – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в Школе, улучшения имиджа Школы, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри школы, 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 Школы.

1.3. Кодекс распространяется на всех педагогических работников Школы.

**2. Содержание Кодекса.**

**2.1. Личность учителя.**

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

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

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

**2.2. Ответственность учителя.**

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

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

**2.3. Авторитет, честь, репутация учителя.**

2.3.1. Своим поведением учитель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь учителя.

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

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

2.3.4. Учитель 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. Учитель имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный учителем образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Учитель дорожит своей репутацией.

**2.4. Общение учителя с учащимися**

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

2.4.2. Учитель должен быть требователен к себе. Требовательность учителя по отношению к обучающемуся позитивна. Учитель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

2.4.5. При оценке достижений учеников учитель стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценок для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

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

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

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

2.4.9. Учитель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих учеников.

**2.5. Общение между учителями.**

2.5.1. Взаимоотношения между учителями основываются на принципах коллегиальности и уважения.

2.5.2. Учитель как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения рассматривается как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

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

2.5.4. В Школе не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам, Учителя Школы при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Школы за её пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

2.5.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама учителей о Школе за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который учитель вправе проводить, участвовать за пределами Школы.

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 жизни учителя обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях.

2.5.7. Учителя не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

**2.6. Взаимоотношения с администрацией.**

2.6.1. Администрация Школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений учителя как основного субъекта образовательной деятельности.

2.6.2. В Школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор.

2.6.3. Администрация школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы учителей, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми учителями своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

2.6.6. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру учителя и на качество его труда. Важные для учительского сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.6.7. Учителя Школы 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 учителя. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Учитель 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 упомянутое мнение.

2.7.3. Учителя должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников.2.7.4. Отношения учителей с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

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

**2.8. Академическая свобода и свобода слова.**

2.8.1. Учитель имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

2.8.3. Учитель 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 Учитель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

**2.9 Использование ресурсов.**

Учитель и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют право использовать имущество Школы (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.** Учитель и директор Школы 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 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. Школа имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

2.11.2. Учитель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой учителя не сочетаются ни получение взятки, ни её дача,

2.11.3. Директор школы или учитель может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную Школе. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от её лица благодарность.

**2.12.** **Прием на работу и перевод на более высокую должность.**

2.12.1. Директор школы должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышение своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем члена своей семьи или родственника, а также предоставлять им какие –либо иные привилегии.

2.12.2. Не допустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за прием на работу, повышении квалификационной категории, назначение на более высокую должности и тому подобное.