

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Школа №17»

«СОГЛАСОВАНО»
Профсоюзный комитет
МАОУ «Школа №17»
Протокол № 40 от 09.12.2019

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАОУ «Школа №17»
Приказ №502-а от 20.12.2019

**Процедура выявления и разрешения конфликта
интересов
при выполнении трудовых обязанностей**

I. Основные понятия

1.1. **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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ ст. 2 ч. 33).

1.2. **Личная заинтересованность работника** (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц (Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

1.3. Личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получать иные лица, например, друзья работника, его родственников.

II. Основные положения

2.1. Под указанное определение конфликта интересов подпадает множество конкретных ситуаций, в которых работник МАОУ «Школа №17» (далее - Школа) может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов работников Школы, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых областей регулирования взаимодействия участников образовательных отношений, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- ✓ учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- ✓ репетиторство с учениками, которых учитель обучает;
- ✓ завышение оценки ученику за плату или занижение оценки ученику в ожидании платы, в том числе и в период промежуточной аттестации;
- ✓ обращение родителей к учителю с просьбой помочь учащемуся на ЕГЭ, ГИА за вознаграждение;
- ✓ получение подарков и услуг;
- ✓ участие в формировании списка класса, особенно первоклассников и десятиклассников;

- ✓ участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- ✓ небезвыгодные предложения педагогу от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- ✓ небескорыстное использование возможностей родителей обучающихся, сбор денег на нужды класса, школы;
- ✓ нарушение установленных в общеобразовательной организации запретов;
- ✓ принятие участия в распределении различных льгот, поездок, стажировок и иных бонусов для обучающихся;
- ✓ вступление педагогического работника в отношения гражданско-правового характера (приобретение товаров, получение услуг и др.) от самих обучающихся или от их родителей (законных представителей) и т.д.

2.2. В связи с вышеизложенным представляется, что в основе организации работы по урегулированию конфликта интересов в Школе лежит обеспечение исполнения работниками обязанностей, предусмотренных статьей 13 «Ответственность физических лиц за коррупционное правонарушение» Федерального закона «О противодействии коррупции», а также п.4 «Антикоррупционная политика организации» Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013.

III. Описание процедуры

3.1. **Цели процедуры** — ориентирование работников Школы при возникновении конфликтов интересов и предупреждение возникновения конфликтов интересов.

3.2. **Участники процедуры:** работники Школы.

3.3. **Ответственность:** настоящая Процедура предусматривает обязанность работника Школы в письменной форме уведомить директора Школы (или его заместителя) о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Непринятие работником Школы, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение работника. Выяснение обстоятельств непринятия работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляется в рамках проверки, проводимой комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений .

3.4. **Процедура предусматривает следующее:**

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

2. Директор в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника Школы, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3. До принятия решения комиссии 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.

4. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.