|  |  |
| --- | --- |
| **РАССМОТРЕНО:**Педагогическим советомПротокол № 2 от 30.12.2022 г. | **УТВЕРЖДАЮ:**Директор МБОУ ДО ЭБЦ им. А.И. Воейкова г. Туапсе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.М. БурлайПриказ № 90-ОД от 30.12.2022 г. |

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ **№ VII-3**

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

**МБОУ ДО ЭБЦ ИМ. А.И. ВОЕЙКОВА Г. ТУАПСЕ**

**МО ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов педагогического работника МБОУ ДО ЭБЦ им. А.И. Воейкова г. Туапсе разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, Федеральным законом №273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции», на основании Устава МБОУ ДО ЭБЦ им. А.И. Воейкова г. Туапсе (далее Центр), с учетом локальных актов: Положения о комиссии по противодействию коррупции, Положения о комиссии по урегулированию споров с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1.2. Данное Положение обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность педагогических работников образовательного учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.4. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации взаимодействия работников 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 учащихся и их родителей (законных представителей).

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

1.6. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в Центре является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Центра (далее – Комиссия).

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

1.8. Положение о конфликте интересов в Центре включает следующие аспекты:

• цели и задачи положения о конфликте интересов;

• используемые в положении понятия и определения;

• круг лиц, попадающих под действие положения;

• основные принципы управления конфликтом интересов в образовательном учреждении;

• порядок раскрытия конфликта интересов педагогическим работником образовательного учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

• обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

• определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

• ответственность работников образовательного учреждения за несоблюдение настоящего Положения.

1.9. Действие настоящего Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Центре распространяется на всех педагогических работников образовательного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

**2. Возникновение конфликта интересов педагогического работника**

2.1. Под определение конфликта интересов в МБОУ ДО ЭБЦ им. А.И. Воейкова г. Туапсе попадает множество конкретных ситуаций, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

2.2. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учащихся;

- педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает;

- получение подарков и услуг;

- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся;

- небезвыгодные предложения педагогу от родителей учащихся, педагогом, чьей группы он является;

- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся;

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

2.3. Директор или заместитель директора Центра, которым стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязаны принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией) отстранения педагога от занимаемой должности.

3. **Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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

3.2. На педагогических работников Центра при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учащихся;

- запрет на занятия репетиторством с учащимися, которых он обучает;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом Центра;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений;

- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом Центра.

3.3. Педагогические работники обязаны соблюдать установленные п. 3.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Центра.

**4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

4.1. 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.

4.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Центре реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников Центра учитывается мнение учащихся, родительского комитета/ Совета Центра в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством РФ;

 - обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость Центра в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Центра;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

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

4.4. В случае возникновения конфликта интересов, педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Центра.

4.5. Директор Центра в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии.

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

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

4.8. До принятия решения Комиссии по урегулированию конфликта интересов директор Центра в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

4.9. Директор Центра, 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 РФ.

**5. Рассмотрение конфликта интересов педагогического работника**

5.1. Педагогический работник, 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. Конфликт интересов педагогического работника в случае его возникновения рассматривается на Комиссии.

5.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии, разработанным в центре. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.3. 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 Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы образовательное учреждение 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.

5.4. 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 Центра, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех педагогических работников Центра. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать 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.

5.6. 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 образовательного учреждения.

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

• ограничение доступа педагогических работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

• добровольный отказ работников 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 педагогических работников образовательного учреждения;

• перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

• отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательного учреждения;

• передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

• увольнение педагогического работника из образовательного учреждения по инициативе работника;

• увольнение работника по инициативе директора Центра за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности образовательного учреждения и педагогического работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.9. Для предотвращения конфликта интересов педагогических работников необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников образовательного учреждения».

5.10. До принятия решения Комиссией директор в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

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

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

**6. Ответственность**

6.1. Ответственным лицом в Центре за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор Центра.

6.2. Ответственное лицо в Центре за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- утверждает «Положение о конфликте интересов педагогического работника Центра;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;

- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

6.3. Все педагогические работники Центра несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### 7. Заключительные положения

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

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

7.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.

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

**Приложение**

**Кодекс педагогического работника по предотвращению конфликта интересов**

Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников образовательных отношений, включающие уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества, коллегиальности и партнерства, ответственности за функционирование Центра. Кодекс распространяется на всех педагогических работников Центра.

Профессиональная этика педагогического работника требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей. Для педагога необходимо постоянное обновление, он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен, знает и соблюдает нормы этикета. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации.

**Педагог Эколого-биологического Центра:**

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

- несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – дополнительного образования подрастающего поколения.

- несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

- поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

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

- воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морального или нравственного поучения, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

- имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный педагогом образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

- дорожит своей репутацией.

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

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

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

- является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам.

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

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

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

- терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих учеников.

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

- избегает необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях.

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

- 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, довершившего педагогу упомянутое мнение.

- должен уважительно и доброжелательно общаться с родителями учащихся. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

- имеет право пользоваться различными источниками информации.

- соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности при отборе и передаче информации ученикам.

- не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

- бережно и обоснованно расходует материальные и другие ресурсы. Педагог не имеет права использовать имущество ЭБЦ г. Туапсе (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

В ЭБЦ г. Туапсе 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 Центра за его пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет. Вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии, реклама Центра за пределами учебного заведения, а именно, при выступлениях на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые педагоги вправе проводить.

Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. 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.

Педагоги ЭБЦ г. Туапсе уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

Администрация ЭБЦ г. Туапсе делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагогических работников как основного субъекта образовательной деятельности. Администрация ЭБЦ г. Туапсе терпимо относится к разнообразию 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. 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. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей, не имеет права скрывать или тенденциозно 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.

ЭБЦ г. Туапсе имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Директор ЭБЦ г. Туапсе или педагогический работник может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную ЭБЦ г. Туапсе. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

Директор ЭБЦ г. Туапсе должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии. 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.