



Управление образования администрации города  
Югорска

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

**ПРИКАЗ**

от 31.08.2024 г.

№ \_800\_

**Об организации деятельности по профилактике  
коррупционных правонарушений**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 17.09.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных актов и проектов нормативных правовых актов»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Создать рабочую группу по реализации плана мероприятий по противодействию коррупции в составе:

- Кожемякина И.М., заместитель директора по УВР;
- Бобрецова Н.А., заместитель директора по дошкольному воспитанию;
- Рыбакова Е.Н., заместитель директора по УВР;
- Данилова Т.В., заместитель директора по УВР;
- Василенко А.А., заместитель директора по УВР;
- Горобец О.А., заместитель директора по УВР;
- Хабибрахманова Г.Г., председатель совета трудового коллектива;
- Быстрецкий Р.В., член Управляющего Совета школы.

2. Утвердить:

2.1. План мероприятий по противодействию коррупции в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» на 2024-2025 учебный год (Приложение 1);

2.2. Карту коррупционных рисков в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» на 2023-2024 учебный год (Приложение 2).

2.3. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (Приложение 3).

2.4. Положение о порядке сообщения работниками МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» о возникновении личной заинтересованности при осуществлении своих полномочий, которая приводит или может привести к конфликту интересов» (Приложение 4).

2.5. Положение об информировании работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» (Приложение 5).

2.6. Положение о порядке сообщения работниками в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» о получении подарка в связи с должностным положением или исполнением ими полномочий, служебных обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации (Приложение 6).

2.7. Нормы профессиональной этики педагогических работников в МБОУ СОШ № 6

(приложение 7).

2.8. Положение о комиссии по противодействию коррупции (Приложение 8).

2.9. Порядок урегулирования конфликтов интересов работников (приложение 9).

2.10. Положение о порядке и условиях внесения добровольных пожертвований (целевых средств) (Приложение 10).

3. Назначить ответственным лицом за противодействие коррупции в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» в 2024-2025 учебном году заместителя директора по УВР Василенко А.А.

4. Секретарю школы ознакомить с приказом педагогов в срок до 06.09.2024 г.

5. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя директора по УВР Василенко А.А.

Директор школы

Н.Н. Леонов

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6»  
ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	2	3	4
<b>1. Обеспечение участия гражданского общества в противодействии коррупции.</b>			
1.1.	Содействие родительской общественности по вопросам участия в учебно-воспитательном процессе в установленном законодательном порядке.	В течение года	Директор школы
1.2.	Организация проведения анкетирования родителей обучающихся и педагогов школы по вопросам противодействия коррупции	1 раз в год (февраль)	Рабочая группа
<b>2. Повышение эффективности деятельности школы по противодействию коррупции</b>			
2.1.	Назначение ответственных лиц за осуществление мероприятий по профилактике коррупции в школе	Один раз в год	Директор школы
2.2.	Реализация программы по формированию законопослушного поведения несовершеннолетних муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» на 2020-2025 годы (Комплексный тематический план «План мероприятий по формированию негативного отношения к коррупции)	В течение учебного года	Классные руководители
2.3.	Ведение Журнала учёта регистраций заявлений о коррупционном правонарушении	По мере поступления жалоб	Заместитель директора по УВР Василенко А.А.
2.4.	Принятие мер, направленных на решение вопросов, касающихся борьбы с коррупцией, по результатам проверок школы.	В течение учебного года	Директор школы
2.5.	Организация контроля за соблюдением педагогическими работниками школы кодекса этики учителя.	В течение учебного года	Рабочая группа
2.6.	Выход членов рабочей группы на родительские собрания для оказания практической помощи родителям обучающихся	По запросу	Рабочая группа
2.7.	Размещение на информационных стендах, официальном интернет-сайте, страницах социальных сетей «Вконтакте» и «Одноклассники» в наглядном и удобном для восприятия формате о текущих мероприятиях антикоррупционной направленности, о возможности получения массовых социально-значимых услуг в электронном виде через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг, портал государственных и муниципальных услуг и отслеживание обратной связи на размещение указанной информации.	В течение учебного года	Рабочая группа
2.8.	Подготовка и предоставление отчётов.	По запросу	Заместитель директора по УВР Василенко А.А.

2.9.	Контроль за целевым использованием всех уровней бюджета и внебюджетных средств школы: - Осуществление контроля за соблюдением требований, установленных Федеральным законом от 05.04.2023 № 44-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»; - Осуществление контроля за целевым использованием бюджетных средств, в т.ч. выделенных на ремонтные работы; - Осуществление контроля, в т.ч. общественного, за использованием внебюджетных средств и распределением стимулирующих части фонда оплаты труда;	Постоянно	Директор школы
2.10.	Заседание рабочей группы по вопросам антикоррупционной политики.	1 раз в квартал	Заместитель директора по УВР Василенко А.А. Рабочая группа
2.11.	Совещание педагогического коллектива по теме: «Антикоррупционное воспитание: система воспитательной работы по формированию у учащихся антикоррупционного мировоззрения в ОУ».	Август	Заместитель директора по УВР Василенко А.А.
2.12.	Размещение локальных актов по вопросам противодействия «бытовой коррупции» на официальном сайте школы	На постоянной основе	Заместитель директора по УВР Василенко А.А.
2.13.	Работа телефонов «горячей линии», электронной приемной, социальных сетей о возможных коррупционных правонарушениях в части «бытовой коррупции»	На постоянной основе	Заместитель директора по УВР Василенко А.А.
2.14.	Организация внутреннего контроля по вопросам: приёма в образовательное учреждение, предоставление платных образовательных услуг, организация питания, полноты и качества расходования денежных средств, проведение ремонтных работ	На постоянной основе	Директор школы Заместитель директора по УВР Василенко А.А.
2.15.	Проведение мониторинга действующего законодательства для своевременной актуализации муниципальных правовых актов в сфере образования	На постоянной основе	Директор школы Заместитель директора по УВР Василенко А.А. Рабочая группа
2.16.	Проведение мониторинга действующего законодательства для своевременной актуализации локальных актов школы	На постоянной основе	Директор школы Заместитель директора по УВР Василенко А.А. Рабочая группа
<b>3. Обеспечение антикоррупционного просвещения населения с использованием Интернет ресурсов.</b>			
3.1.	Размещение на сайте школы информации об антикоррупционных мероприятиях и нормативной базы в сфере противодействия коррупции.	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР Василенко А.А.
3.2.	Ознакомление работников школы с нормативно-правовыми документами.	При поступлении на работу	Специалист отдела кадров Заместитель

		1 раз в полугодие	директора по УВР Василенко А.А.
<b>4. Формирование антикоррупционного мировоззрения учащихся</b>			
4.1.	Использование в работе методических рекомендаций «Система воспитательной работы по формированию антикоррупционного мировоззрения в образовательном учреждении» (письмо Минобнауки России от 20.05.2023 № 08 – 585 «О формировании антикоррупционного мировоззрения учащихся», от 03.08.2015 № 1189 «О методических рекомендациях по формированию антикоррупционного мировоззрения у школьников и студентов» № 10-Исх-4683 от 27.05.2013, № 10-Исх-8081 от 06.08.2015)	В течение учебного года	Учителя предметники, классные руководители
4.2.	Вовлечение учащихся в конкурсы и мероприятия, направленные на формирование антикоррупционного мировоззрения	В течение учебного года	Учителя предметники, классные руководители
4.3.	Проведение бесед и лекций по формированию антикоррупционного мировоззрения	В течение учебного года	Учителя предметники, классные руководители

Карта коррупционных рисков в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» на 2024-2025 учебный год

№ п/п	Коррупционно-опасные функции	Категории работников, деятельность которых связана с коррупционно-опасными функциями	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1.	Организация деятельности Школы	директор, заместитель директора	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности	Низкая	Информационная открытость Школы; соблюдение антикоррупционной политики Школы; разъяснение работникам Школы мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
2.	Заключение трудовых договоров с работниками	директор	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в Школе	Низкая	Проведение руководителем собеседования при приеме на работу, обсуждение кандидатуры педагогического работника на заседании коллегиальных органов управления Школой
3.	Работа со служебной информацией	директор, заместитель директора, педагогические работники	Использование в личных интересах информации, полученной при исполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам	Средняя	Соблюдение антикоррупционной политики Школы; разъяснение работникам Школы мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений; ознакомление работников Школы с локальными нормативными актами, регламентирующими предупреждение коррупции в Школе

4.	Обращения граждан	директор, заместитель директора	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством.	Низкая	Контроль за рассмотрением обращений граждан; разъяснительная работа по порядку рассмотрения обращения граждан.
5.	Взаимоотношения с должностными лицами органов власти, учредителем, собственником имущества	директор, заместитель директора, педагогические работники	Дарение подарков и оказание услуг должностным лицам различных органов власти за исключением символических знаков внимания в рамках протокольных мероприятий	Низкая	Соблюдение антикоррупционной политики Школы; разъяснение работникам Школы мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений; ознакомление работников Школы с локальными нормативными актами, регламентирующими предупреждение коррупции в Школе
6.	Составление отчетности	директор, заместитель директора	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах	Низкая	Организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий; разъяснение указанным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
7.	Оплата труда	директор	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда работник фактически отсутствовал на рабочем месте	Низкая	Организация коллегиальной работы по установлению стимулирующих выплат работникам Школы; использование фонда оплаты труда в строгом соответствии с положением об оплате труда работников Школы; разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

8.	Проведение аттестации педагогических работников	директор, заместитель директора	Необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда	Средняя	Комиссионное принятие решений; разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
9.	Перевод обучающихся внутри Школы	директор, заместитель директора	Перевод обучающихся с нарушением локальных нормативных актов Школы, законодательства Российской Федерации об образовании	Низкая	Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
10.	Привлечение дополнительных финансовых средств, связанное с получением необоснованных финансовых выгод за счет родителей (законных представителей) обучающихся	директор, заместитель директора, педагогические работники	Незаконное получение финансовых средств от частных лиц, прием денежных средств, ценных подарков без уведомления работодателя и надлежащего оформления дарения	Высокая	Проведение анкетирования среди родителей обучающихся; разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений; проведение классных часов, родительских собраний по вопросам дарения
11.	Создание преференций обучающимся из обеспеченных семей, семей, членами которых являются представители органов власти	директор, заместитель директора, педагогические работники	Создание неравных условий для обучения обучающихся в Школе в связи с получением выгоды от частного лица	Низкая	Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
12.	Работа в Школе лиц, состоящих в отношении родства или свойства	директор, заместитель директора	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность)	Высокая	Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений; урегулирование конфликта интересов в соответствии с локальными нормативными актами Школы



13.	Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг	заместитель директора по хозяйственной работе	Отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; Предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги; Размещение заказов ответственным лицом на поставку товаров и оказание услуг из ограниченного числа поставщиков именно в той организации, руководителем отдела продаж которой является его родственник	Средняя	Организация работы по контролю деятельности заместителя директора по хозяйственной работе
14	Осуществление закупок товаров, работ, услуг для нужд образовательного учреждения	Директор, заместитель директора по хозяйственной работе	Совершение сделок с нарушением установленного порядка и требований закона в личных интересах; Установление необоснованных преимуществ для отдельных лиц при осуществлении закупок товаров, работ, услуг.	Средняя	Организация работы по контролю деятельности заместителя директора по хозяйственной работе. Размещение на официальном сайте информации и документации о совершении сделки.
15	Стимулирующие выплаты за качество труда работников образовательного учреждения	Директор, заместитель директора по хозяйственной работе, комиссия по рассмотрению стимулирующих выплат	Неправомерность установления выплат стимулирующего характера	Низкая	Работа комиссии по рассмотрению и установлению выплат стимулирующего характера для работников образовательного учреждения на основании служебных записок представителей администрации школы и представителей методических объединений преподавателей.
16	Незаконное взимание денежных средств с родителей (Законных представителей)	Преподаватели	Сбор преподавателями денежных средств с родителей (законных представителей) обучающихся для различных целей	Низкая	Проведение анкетирования среди родителей (законных представителей).

**Правила обмена деловыми подарками  
и знаками делового гостеприимства  
в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6»**

**1. Общие положения**

1.1. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – Правила) разработаны в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятыми в соответствии с ними иными законодательными и локальными актами.

1.2. Правила определяют единые для всех работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – Учреждение) требования к дарению и принятию деловых подарков.

1.3. Учреждение поддерживает корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство и представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе деятельности Учреждения.

1.4. Учреждение исходит из того, что долговременные деловые отношения основываются на доверии и взаимном уважении. Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации Учреждения и честному имени его работников, и не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие Учреждения. Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы Учреждения.

1.5. Действие Правил распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.6. Данные Правила преследует следующие цели:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике Учреждения;
- осуществление управленческой и хозяйственной деятельности Учреждения исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах качества предоставления услуг, защиты конкуренции, недопущения конфликта интересов;
- определение единых для всех работников Учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий.

Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничество, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри Учреждения.

**2. Требования, предъявляемые к деловым подаркам и знакам делового гостеприимства**

2.1. Работники Учреждения могут получать деловые подарки, знаки делового гостеприимства только на официальных мероприятиях, при условии, что это не противоречит требованиям антикоррупционного законодательства и настоящим Правилам.

2.2. Подарки и услуги, принимаемые или предоставляемые Учреждением, передаются и принимаются только от имени Учреждения в целом, а не как подарок или передача его от отдельного работника.

2.3. Деловые подарки, которые работники от имени Учреждения могут передавать другим лицам или принимать от других лиц в связи со своей трудовой деятельностью, а также представительские расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связаны с уставными целями деятельности Учреждения, либо с памятливыми датами, юбилеями, общенациональными праздниками, иными событиями;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений, либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать для получателя обязательства, связанные с его служебным положением или исполнением служебных (должностных) обязанностей;
- не создавать репутационного риска для делового имиджа Учреждения, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершенных подарках и понесенных представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционного законодательства Российской Федерации, Положению об антикоррупционной политике в Учреждении, Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения и общепринятым нормам морали и нравственности.

2.4. Деловые подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания и участия в развлекательных и аналогичных мероприятиях не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

2.5. Стоимость и периодичность дарения и получения деловых подарков и/или участия в представительских мероприятиях одного и того же третьего лица должны определяться деловой необходимостью и быть разумными.

2.6. В качестве подарков работники Учреждения должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику Учреждения.

2.7. Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию Учреждения или его работников.

### **3. Права и обязанности работников Учреждения при обмене деловыми подарками и знаками делового гостеприимства**

3.1. Работники, представляя интересы Учреждения или действуя от его имени, должны соблюдать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и проявлении делового гостеприимства.

3.2. Работники Учреждения вправе дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских мероприятиях, если это законно, этично и делается исключительно в деловых целях, определенных настоящими Правилами.

3.3. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники Учреждения обязаны поставить в известность директора Учреждения и проконсультироваться с ним, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

3.4. При получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов.

3.5. Работники Учреждения не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование имущества Учреждения, в том числе:

- для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание Учреждением каких-либо услуг, осуществления либо неосуществления определенных действий, передачи информации, составляющей коммерческую тайну;
- для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для лично и других лиц в процессе ведения дел Учреждения, в том числе, как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров и иных сделок.

3.6. Работникам Учреждения не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет.

3.7. Не допускается передавать и принимать подарки от Учреждения, его работников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций, опционов или иных ликвидных ценных бумаг.

3.8. Работники Учреждения должны оказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход сделки, результат проведения торгов, на принимаемые Учреждением решения и т.д.

3.9. Администрация и работники Учреждения не приемлют коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции в любых ее проявлениях.

3.10. Работник Учреждения не вправе предлагать третьим лицам или принимать от таковых подарки, выплаты, компенсации и т.п. стоимостью свыше 3000 (Трех тысяч) рублей или не совместимые с законной практикой деловых отношений. Если работнику Учреждения предлагаются подобные подарки или деньги, он обязан немедленно об этом директору Учреждения.

3.11. Работник Учреждения, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действие/бездействие, должен:

- отказаться от них и немедленно уведомить директора Учреждения о факте предложения подарка (вознаграждения);
- о возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью;
- случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или возратить, передать его с соответствующей служебной запиской для принятия соответствующих мер директору Учреждения и продолжить работу в установленном в Учреждении порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

3.12. В случае возникновения конфликта интересов или возможности возникновения конфликта интересов при получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить об этом одно из должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, в соответствии с процедурой раскрытия конфликта интересов, утвержденной Положением о конфликте интересов, принятым в Учреждении.

3.13. Работникам Учреждения запрещается:

- самостоятельно принимать предложения от организаций или третьих лиц о вручении деловых подарков и об оказании знаков делового гостеприимства;
- принимать без согласования с директором Учреждения деловые подарки и знаки делового гостеприимства в ходе проведения деловых переговоров, при заключении договоров, а также в иных случаях, когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление об их влиянии на принимаемые решения;
- принимать деловые подарки и знаки делового гостеприимства в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов);
- просить, требовать, вынуждать организации или третьих лиц дарить им либо их родственникам деловые подарки и/или оказывать в их пользу знаки делового гостеприимства;
- принимать подарки в виде наличных, безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов.

3.14. Учреждение может принять решение об участии в благотворительных мероприятиях, направленных на создание и упрочение имиджа Учреждения. При этом план и бюджет участия в данных мероприятиях утверждается директором Учреждения.

3.15. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ Учреждение должно предварительно удостовериться, что предоставляемая Учреждением помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путем.

3.16. При взаимодействии с лицами, занимающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

3.17. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско-правового характера в соответствии с действующим законодательством.

#### **4. Область применения**

4.1. Настоящие Правила подлежат применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства: напрямую или через посредников.

4.2. Настоящие Правила являются обязательными для всех работников Учреждения в период работы в Учреждении

**Положение о порядке сообщения работниками  
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» о возникновении личной  
заинтересованности при осуществлении своих полномочий, которая приводит или может  
привести к конфликту интересов**

1. Данное положение о конфликте интересов работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» разработано в целях формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции, на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.09.2008 № 86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», Устава города Югорска. Типовое положение о конфликте интересов работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников муниципального учреждения, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Работники МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» обязаны в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции сообщать о возникновении личной заинтересованности при осуществлении своих полномочий, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Сообщение оформляется в письменной форме в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при осуществлении своих полномочий, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление) по форме, согласно приложения 1 к настоящему Порядку (приложение 1).

3. Уведомление, поданное работником, подписывается им лично.

4. Уведомление представляется в конфликтную комиссию.

5. Уведомление в течение одного рабочего дня подлежит регистрации ответственным лицом за антикоррупционную деятельность, в журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (приложение 2).

Копия уведомления с отметкой о регистрации выдается работнику на руки.

6. После регистрации уведомление с отметкой о регистрации, полученное от работника, направляется представителю нанимателя. Представитель нанимателя после получения уведомления (в течение двух рабочих дней со дня получения уведомления) направляет его для рассмотрения в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов.

7. О принятом решении работник письменно информируется работодателем в течение одного рабочего дня со дня принятия решения.

Приложение 1  
к положению о порядке сообщения работниками  
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6»  
о возникновении личной заинтересованности  
при осуществлении своих полномочий,  
которая приводит или может привести  
к конфликту интересов

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность представителя )

от \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

**Уведомление**

**о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей,  
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Я, \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О., замещаемая должность)

\_\_\_\_\_  
сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_  
Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_  
Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(дата)  
подписи)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений \_\_\_\_\_

Дата регистрации уведомления «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

Приложение 2  
к положению о порядке сообщения работниками  
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6»  
о возникновении личной заинтересованности  
при осуществлении своих полномочий,  
которая приводит или может привести  
к конфликту интересов

**Журнал регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при  
исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к  
конфликту интересов**

Начат «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Окончен «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

На «\_\_» листах

<b>Регистрацион ный номер уведомления</b>	<b>Дата регистрации уведомления</b>	<b>Ф.И.О., замещаемая должность</b>	<b>Краткое содержание уведомления</b>	<b>Отметка о получении копии уведомления  (дата, подпись)</b>	<b>Результат рассмотрения уведомления</b>
1	2	3	4	5	6



**Положение**  
**об информировании работниками работодателя о случаях склонения их к**  
**совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений**  
**в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6»**

**Общие положения**

Настоящее Положение определяет порядок информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядок рассмотрения таких сообщений в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее образовательная организация). Данное Положение разработано в целях формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции, в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.09.2008г. № 86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» и регламентирует процедуру уведомления работника работодателя о фактах обращения к нему в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, а также регистрации такого уведомления и организации проверки содержащихся в нем сведений.

**Информирование работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений**

1 работник обязан уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка.

2. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений подается работником лично в письменной форме не позднее рабочего дня, следующего за днем обращения к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

3. Работник о фактах склонения его к совершению коррупционных правонарушений может уведомить органы прокуратуры и другие государственные органы, о чем обязан сообщить, в том числе с указанием содержания уведомления, работодателя.

4. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным Работникам в связи с исполнением служебных обязанностей в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомить об этом работодателя с соблюдением порядка установленным настоящим Положением.

5. В случае нахождения Работника в командировке, в отпуске, вне места работы он обязан в течение суток с момента прибытия к месту работы письменно уведомить работодателя о факте склонения к совершению им коррупционных правонарушений.

7. Уведомление о фактах обращения в целях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений осуществляется в письменной форме или по прилагаемой форме (приложению № 1).

8. В уведомлении должны быть отражены следующие сведения:

фамилия, имя, отчество, замещаемая должность, место жительства и телефон лица, направившего уведомление;

обстоятельства обращения к Работника в связи с исполнением им служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время, другие условия);

способ склонения к коррупционным правонарушениям, а также информация об отказе

(согласии) принять предложение лица о совершении коррупционных правонарушений;  
подробные сведения о коррупционных правонарушениях, к которым склонялся  
Работник;

все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционным правонарушениям.

К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения гражданского служащего к совершению коррупционных правонарушений.

### **Прием и регистрация уведомлений**

1. Уведомление Работника о фактах обращения к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений составляется на имя директора образовательной организации(лица, его замещающего), и передается в комиссию по проверке факта обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений (далее - комиссия).

2. В случае если работник по объективным причинам не может передать уведомление лично, он направляет уведомление по почте либо каналам факсимильной связи.

3. Регистрация уведомления осуществляется в день его поступления в Журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (приложение № 2).

Журнал ведется ответственным лицом ответственным за антикоррупционную деятельность в образовательной организации.

4. Отказ в регистрации уведомления не допускается.

### **Организация проверки содержащихся в уведомлениях сведений**

1. Зарегистрированное уведомление в тот же день (за исключением нерабочих дней) передается на рассмотрение директору образовательной организации (лицу, его замещающему) для принятия решения об организации проверки содержащихся в нем сведений.

2. Организация проверки уведомления осуществляется комиссией.

Проверка осуществляется во взаимодействии с другими структурными подразделениями, в том числе путем проведения бесед с работником, получения от него пояснений.

3. Проверка содержащихся в уведомлении сведений проводится в течение пяти рабочих дней с момента регистрации уведомления.

4. По окончании проверки уведомление с приложением материалов проверки представляется директору образовательной организации для принятия решения о направлении информации в 10-дневный срок с момента регистрации уведомления в органы прокуратуры или другие государственные органы.

Приложение № 1  
к положению об информировании работниками работодателя  
о случаях склонения их к совершению  
коррупционных нарушений и порядке рассмотрения  
таких сообщений в МБОУ  
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

Директору МБОУ «СОШ № 6»  
Леоновой Н.Н.

от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность работника)

\_\_\_\_\_  
(место жительства, телефон)

**Уведомление  
о факте обращения в целях склонения работника  
к совершению коррупционных правонарушений**

Сообщаю, что:

1. \_\_\_\_\_  
(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях  
\_\_\_\_\_ обращения к работнику обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению  
\_\_\_\_\_ коррупционных правонарушений, в том числе дата, место, время, другие обстоятельства и условия)
2. \_\_\_\_\_  
(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен  
\_\_\_\_\_ был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц)
3. \_\_\_\_\_  
(все известные сведения о физическом (юридическом)лице, склоняющем к коррупционному  
\_\_\_\_\_ правонарушению)
4. \_\_\_\_\_  
(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению  
\_\_\_\_\_ (подкуп, угроза, обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии)  
\_\_\_\_\_ принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

\_\_\_\_\_  
(дата, подпись, инициалы и фамилия)



**Положение о порядке сообщения работниками в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» о получении подарка в связи с должностным положением или исполнением ими полномочий, служебных обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации.**

1. Настоящий Порядок определяет процедуру сообщения работниками МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с их должностным положением или исполнением ими полномочий, служебных обязанностей, процедуру сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации.
2. Для целей настоящего Порядка используются следующие понятия:
  - 2.1. подарок, полученный в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, - подарок, полученный должностным лицом от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им служебных обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих полномочий, служебных обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды);
  - 2.2. получение подарка в связи с должностным положением или в связи с исполнением полномочий, служебных обязанностей - получение должностным лицом лично или через посредника от физических (юридических) лиц подарка в рамках осуществления полномочий, предусмотренных муниципальными правовыми актами, служебных обязанностей, а также в связи с исполнением полномочий, служебных обязанностей в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными актами, определяющими особенности правового положения и специфику профессиональной служебной деятельности указанного лица.
3. Работники не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими полномочий, служебных обязанностей.
4. Работники обязаны в соответствии с процедурой, установленной настоящим Порядком, уведомлять обо всех случаях получения подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими полномочий, служебных обязанностей работодателя.
5. Уведомление о получении подарка в связи с должностным положением или исполнением полномочий, служебных обязанностей (далее - уведомление), составленное по форме согласно приложению 1 к настоящему Порядку, представляется не позднее 3 рабочих дней со дня получения подарка ответственному лицу за антикоррупционную деятельность в образовательной организации согласно локальным актам. К уведомлению прилагаются документы (при их наличии), подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка). В случае если подарок получен во время служебной командировки, уведомление представляется не позднее 3 рабочих дней со дня возвращения лица из служебной командировки. При невозможности подачи уведомления в сроки, указанные в абзацах первом и втором настоящего пункта, по причине, не зависящей от лица, оно представляется не позднее следующего дня после ее устранения.
6. Уведомление составляется в 2 экземплярах, один из которых возвращается лицу с отметкой о регистрации, другой экземпляр направляется в комиссию по движению материальных запасов и основных средств, образованную в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете (далее - комиссия).
7. Подарок, стоимость которого подтверждается документами и превышает три тысячи рублей

либо стоимость которого получившему его должностному лицу неизвестна, сдается уполномоченному материально ответственному лицу МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» по акту сдачи - приема по форме согласно приложению 2 к настоящему Порядку не позднее 5 рабочих дней со дня регистрации уведомления в соответствующем журнале уведомления.

8. Подарок, полученный лицом, независимо от его стоимости подлежит передаче на хранение в соответствии с процедурой, предусмотренной пунктом 7 настоящего Порядка.

9. Хранение подарков осуществляется МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» в обеспечивающем сохранность помещении. Подарки во время их хранения должны иметь прикрепленные ярлыки с указанием фамилии, инициалов и должности лица, сдавшего подарок, даты и номера акта сдачи-приема подарка.

10. До передачи подарка по акту сдачи-приема ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за утрату или повреждение подарка несет лицо, получившее подарок.

11. В целях принятия к бухгалтерскому учету подарка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, определение его стоимости проводится на основе рыночной цены, действующей на дату принятия к учету подарка, или цены на аналогичную материальную ценность в сопоставимых условиях с привлечением при необходимости комиссии или коллегиального органа. Сведения о рыночной цене подтверждаются документально, а при невозможности документального подтверждения - экспертным путем. Подарок возвращается сдавшему его лицу по акту сдачи-приема в случае, если его стоимость не превышает трех тысяч рублей.

12. МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» обеспечивает включение в установленном порядке принятого к бухгалтерскому учету подарка, стоимость которого превышает три тысячи рублей, в реестр.

13. Работник, сдавшие подарок, могут его выкупить, направив на имя директора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» соответствующее заявление, составленное по форме согласно приложению 3 к настоящему Порядку, не позднее двух месяцев со дня сдачи подарка. Заявление о выкупе подарка может быть подано одновременно с уведомлением о получении подарка.

14. Рабочая группа в течение 3 месяцев со дня поступления заявления, указанного в пункте 13 настоящего Порядка, организует оценку стоимости подарка для реализации (выкупа) и уведомляет в письменной форме лицо, подавшее заявление, о результатах оценки, после чего в течение месяца заявитель выкупает подарок по установленной в результате оценки стоимости или отказывается от выкупа.

15. Подарок, в отношении которого не поступило заявление, указанное в пункте 13 настоящего Порядка, может использоваться МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» с учетом заключения комиссии о целесообразности использования подарка для обеспечения деятельности МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6».

16. В случае нецелесообразности использования подарка директором принимается решение о реализации подарка и проведении оценки его стоимости для реализации (выкупа), осуществляемой уполномоченными органами и организациями посредством проведения торгов в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

17. Оценка стоимости подарка для реализации (выкупа), предусмотренная пунктами 14 и 16 настоящего Порядка, осуществляется субъектами оценочной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности.

18. В случае если подарок не выкуплен или не реализован, директором принимается решение о повторной реализации подарка, либо о его безвозмездной передаче на баланс благотворительной организации, либо о его уничтожении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

19. Средства, вырученные от реализации (выкупа) подарка, зачисляются в доход бюджета МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации.

**Нормы профессиональной этики педагогических работников  
в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6»**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в школе, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашей школы, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в современных условиях.
2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений учителей и учеников.
3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.
4. Школа обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.
5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных практических педагогов, так и иных служб образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются Педагогическим советом ОУ.
6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на совещании учителей, родителей – на родительских собраниях, детей – на классных часах. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.
7. Нормами Кодекса руководствуются педагоги и все сотрудники ОУ, работающие с детьми.
8. Данный Кодекс Педагогов определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
  - регулируют отношения между педагогами, учащимися и их родителями, а также другими работниками ОУ;
  - защищают их человеческую ценность и достоинство;
  - поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
  - создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

**Предмет регулирования**

- 1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) педагога, которых он придерживается в школе в течение всего учебного процесса, а также во время проведения школьных мероприятий.
- 1.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых педагог сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.
- 1.3. Педагогический совет ОУ обязан ознакомить с Кодексом всех учителей, учащихся, родителей и других работников ОУ. Цель Кодекса
  - 2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.
  - 2.2. Кодекс способствует тому, чтобы педагог сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в школе благоприятной и безопасной обстановки.
- 3.1. Кодекс распространяется на всех педагогов.
- 3.2. Руководитель ОУ, Педагогический Совет ОУ, Совет трудового коллектива, Администрация ОУ, Комиссия по этике, учителя и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

**1. Источники и принципы педагогической этики**

1.1 Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций советско-российской школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

1.2 Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

2. Механизмы внедрения Оптимальными формами внедрения являются:

1) информирование педагогического коллектива о Кодексе и его исполнении;

2) информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;

3) трансляция через менеджмент - особенно первых лиц - демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет;

4) стимулирование сотрудников, организация внутришкольных конкурсов с выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда учреждения.

## ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

### 1. Личность педагога

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

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

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

### 2. Ответственность

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

2.2. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие обучающихся.

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

### 3. Авторитет, честь, репутация

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

3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в воспитательном процессе. Способствует формированию интеллектуального, гражданско-патриотического, духовно-нравственного, трудового, здоровьесберегающего, социо и медиокультурного, эстетического, правового, экологического и семейного воспитания.

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

3.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

3.5. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

3.6. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

3.8. внешний вид работника организации при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, должен выражать уважение соответствовать общепринятому деловому (или корпоративному) стилю. Критериями делового стиля являются официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

## ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.



## 1. Общение педагога с учениками.

1.1. Стилль общения педагога с учениками строится на взаимном уважении.

1.2. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

1.3. 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.

1.4. При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

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

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

1.7. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

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

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

1.11. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

## 2. Общение между сотрудниками ОУ

2.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

2.2. 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.

2.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в конфликтную Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

2.4. Педагоги ОУ стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в ОУ между педагогами и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В ОУ не должно быть места сплетням. Сотрудники ОУ при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь ОУ за пределами школы, в том числе и в социальных сетях Интернет. Если иное будет выявлено членами Конфликтной Комиссии или же другими сотрудниками ОУ, а также учениками, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, ученика, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор). Педагог не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников ОУ, если это не противоречит действующему

законодательству.

2.6. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о ОУ за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами ОУ.

2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. 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. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии, без согласования с руководителем.

2.8. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

### 3. Взаимоотношения с администрацией

3.1. ОУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ОУ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности. Работник организации, наделенный организационно-распорядительными полномочиями, также обязан: 1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов; 2) принимать меры по предупреждению и пресечению коррупции; своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3.2. В ОУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель школы.

3.3. 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 педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.4. 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.

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

3.6. Оценки и решения руководителя ОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.7. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОУ. Администрация 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.

3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного учителя, классного руководителя, воспитателя, сотрудника от занимаемой должности. За руководителем ОУ остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Совету ОУ и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято

коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Совета ОУ и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.9. Педагоги ОУ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

3.10. В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель школы должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

4. Отношения с родителями (законными представителями).

5.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важная часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ОУ.

5.2. 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.

5.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

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

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

6. Взаимоотношения с обществом

6.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

6.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

6.3 Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

7. Академическая свобода и свобода слова

7.1. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

7.3. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

7.4. 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.

7.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

8. Использование информационных ресурсов

8.1. Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество ОУ (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

## 9. Личные интересы и самоотвод

9.1. Педагог и руководитель школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

9.2. 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.

9.3. Педагог не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

## 10. Благотворительность и меценатство

10.1. Школа имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

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

10.3. Руководитель школы или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

11. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

11.1. Руководитель школы должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.

## 12. Механизм работы Комиссии по этике.

12.1. Каждое МО имеет права предоставить одного кандидата для избрания его Председателем Комиссии по этике. 12.2. Также существует возможность самовыдвижения.

12.3. Председателя Комиссии по этике выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения собрания педагогических работников.

12.4. Срок полномочия председателя один год без права переизбраться на второй срок.

12.5. Председатель после своего избрания на этом же собрании имеет право изъявить желание и рекомендовать к себе в Комиссию четырех человек, но они также избираются путем открытого голосования.

12.6. Члены Комиссии также избираются сроком на один год без права переизбрания.

12.7. Один раз в полугодие Председатель Комиссии по этике предоставляет отчет о проделанной работе руководителю ОУ.

12.8. Комиссия по этике принимает заявления от педагогов, сотрудников, учеников и их родителей только в письменной форме.

12.9. Комиссия по этике по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории учебного заведения, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.

12.10. Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.

12.11. Председатель Комиссии подчиняется руководителю ОУ, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу школы, законодательству РФ.

12.12. Комиссия по этике осуществляет гражданский контроль (в данном случае этический) и только Председатель наделен полномочиями делать замечания работникам ОУ как в реальной, так и в виртуальной среде.

12.13. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы педагога, сотрудника, ученика и их родителей, не собирая для этого весь состав Комиссии.

12.14. Председатель имеет права обратиться за помощью к руководителю ОУ для разрешения

особо острых конфликтов.

12.15. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать информацию, поступающую к ним.

12.16. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.

12.17. Никто, кроме членов Комиссии, не имеет доступа к информации. Руководитель школы лишь правдиво информируется по их запросу.

12.18. Вызов Комиссией на «беседу» педагога, сотрудника, ученика и их родителей не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного проступка, он передается в ведение администрации. Комиссия также имеет право подать жалобу на имя руководителя ОУ. При поступлении трех заявлений автоматически идет вызов к руководителю ОУ.

12.19. Пожаловаться на Комиссию можно только в письменной форме, поданной на имя руководителя ОУ. В данном случае Председатель Комиссии должен будет также в письменной форме опровергнуть данное заявление-жалобу, либо его прокомментировать, либо принять во внимание и исправиться.

12.20. Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.

**Положение о комиссии по противодействию коррупции в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок деятельности, задачи и компетенцию Комиссии по противодействию коррупции (далее - Комиссия) в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6».

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется:

- Конституцией Российской Федерации, действующим законодательством РФ, в том числе Законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в редакции с изменениями от 10.07.2023).

- Указом Президента Российской Федерации от 15.07.2015 № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции» (в ред. Указов Президента РФ от 19.09.2017 N 431, от 25.04.2022 N 232, от 25.08.2022 N 574), нормативными актами Министерства образования Российской Федерации, Федерального агентства по образованию, решениями педагогического совета, другими нормативными правовыми актами школы, а также настоящим Положением.

1.3. Комиссия является совещательным органом, который систематически осуществляет комплекс мероприятий по:

- выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию;
- выработке оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в школе, снижению в ней коррупционных рисков;
- созданию единой общешкольной системы мониторинга и информирования сотрудников по проблемам коррупции;
- антикоррупционной пропаганде и воспитанию;
- привлечению общественности и СМИ к сотрудничеству по вопросам противодействия коррупции в целях выработки у сотрудников и обучающихся навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирования нетерпимого отношения к коррупции.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:

1.4.1. Коррупция - под коррупцией понимается противоправная деятельность, заключающаяся в использовании лицом предоставленных должностных или служебных полномочий с целью незаконного достижения личных и (или) имущественных интересов.

1.4.2. Противодействие коррупции - скоординированная деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления муниципальных образований, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по предупреждению коррупции, уголовному преследованию лиц совершивших коррупционные преступления, минимизации и (или) ликвидации их последствий.

1.4.3. Коррупционное правонарушение - как отдельное проявление коррупции, влекущее за собой дисциплинарную, административную, уголовную или иную ответственность.

1.4.4. Субъекты антикоррупционной политики - органы государственной власти и местного самоуправления, учреждения, организации и лица, уполномоченные на формирование и реализацию мер антикоррупционной политики, граждане. В школе субъектами антикоррупционной политики являются:

- педагогический коллектив, учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал;
- обучающиеся школы и их родители (законные представители),
- физические и юридические лица, заинтересованные в качественном оказании образовательных услуг обучающимся школы.

1.4.5. Субъекты коррупционных правонарушений - физические лица, использующие свой статус вопреки законным интересам общества и государства для незаконного появления выгод, а также лица, незаконно предоставляющие такие выгоды.

1.4.6. Предупреждение коррупции - деятельность субъектов антикоррупционной политики, направленная на изучение, выявление, ограничение либо устранение явлений условий, порождающих коррупционные правонарушения, или способствующих их распространению.

## 2. Задачи Комиссии.

Комиссия для решения стоящих перед ней задач:

2.1. Координирует деятельность школы по устранению причин коррупции и условий им способствующих, выявлению и пресечению фактов коррупции и её проявлений.

2.2. Вносит предложения, направленные на реализацию мероприятий по устранению причин и условий, способствующих коррупции в школе.

2.3. Вырабатывает рекомендации для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности школы.

2.4. Взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

## 3. Порядок формирования и деятельность Комиссии

3.1. Состав членов Комиссии рассматривается и утверждается на педагогическом совете школы. Ход рассмотрения и принятое решение фиксируется в протоколе, а состав Комиссии утверждается приказом директора.

3.2. В состав Комиссии входят:

- представители от педагогического состава;
- представители учебно-вспомогательного персонала;
- представители от родительского комитета;

3.3. Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно. В случае отсутствия возможности членов Комиссии присутствовать на заседании, они вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде.

3.4. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей общего числа его членов. В случае несогласия с принятым решением, член Комиссии вправе в письменном виде изложить особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу.

3.5. Член Комиссии добровольно принимает на себя обязательства о неразглашении сведений затрагивающих честь и достоинство граждан и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) Комиссией. Информация, полученная Комиссией, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.

3.6. Из состава Комиссии председателем назначаются заместитель председателя и секретарь.

3.7. Заместитель председателя Комиссии, в случаях отсутствия председателя Комиссии, по его поручению, проводит заседания Комиссии. Заместитель председателя Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.

3.8. Секретарь Комиссии:

- организует подготовку материалов к заседанию Комиссии, а также проектов его решений;
  - информирует членов Комиссии о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии, обеспечивает необходимыми справочно-информационными материалами.
- Секретарь Комиссии свою деятельность осуществляет на общественных началах.

## 4. Полномочия Комиссии

4.1. Комиссия координирует деятельность школы по реализации мер противодействия коррупции.

4.2. Комиссия вносит предложения на рассмотрение педагогического совета школы по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к ее компетенции.

4.3. Участвует в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контролирует их реализацию.

4.4. Рассматривает предложения о совершенствовании методической и организационной работы по противодействию коррупции в школе.

4.5. Содействует внесению дополнений в локальные нормативные акты с учетом изменений действующего законодательства

4.6. В зависимости от рассматриваемых вопросов, к участию в заседаниях Комиссии могут привлекаться иные лица, по согласованию с председателем Комиссии.

4.7. Решения Комиссии принимаются на заседании открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих членов Комиссии и носят рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывает председатель Комиссии, а при необходимости, реализуются путем принятия соответствующих приказов и распоряжений директора, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Члены Комиссии обладают равными правами при принятии решений.

5. Председатель Комиссии

5.1. Определяет место, время проведения и повестку дня заседания Комиссии, в случае необходимости привлекает к работе специалистов.

5.2. Информировывает педагогический совет и родительский комитет школы о результатах реализации мер противодействия коррупции в школе.

5.3. Дает соответствующие поручения своему заместителю, секретарю и членам Комиссии, осуществляет контроль за их выполнением.

5.4. Подписывает протокол заседания Комиссии.

5.6. Председатель Комиссии и члены Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.

6. Внесение изменений

6.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции заместителем председателя Комиссии.

6.2. Утверждение Положения с изменениями и дополнениями директором школы осуществляется после принятия Положения решением педагогического совета школы.

7. Порядок создания, ликвидации, реорганизации и переименования Комиссия создается, ликвидируется, реорганизуется и переименовывается приказом директора по решению педагогического совета школы.



**Порядок урегулирования конфликтов интересов работников  
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок урегулирования конфликтов интересов работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – Порядок) разработан на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48).

1.2. Порядок разработан 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 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.

1.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогических работник может оказаться в процессе выполнения своих 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 нужды 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. Порядок Школы разработан и утвержден с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.

1.5. Порядок 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

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

2.2. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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:

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.4. Соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.5. 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.

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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:

- 6.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- 6.2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Школе;
- 6.3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Школы;
- 6.4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- 6.5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых 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:

- 7.1. 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;
  - 7.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - 7.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - 7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
8. Ответственность работников школы.

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

- 8.1. 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);
- 8.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- 8.3. Обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- 8.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Школы;
- 8.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления

качеством образования;

8.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;

8.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора школы. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;

8.9. Директор школы в трёхдневный 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;

8.10. 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;

8.11. 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;

8.12. До принятия решения Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

8.13. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации

## **Положение о порядке и условиях внесения добровольных пожертвований (целевых средств)**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Гражданским кодексом РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Федеральным законом от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» (с изменениями и дополнениями);
- Уставом МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6».

1.2. Положение регулирует порядок привлечения, расходования и учета добровольных пожертвований физических и юридических лиц Учреждению.

1.3. Добровольными пожертвованиями физических и (или) юридических лиц Учреждению являются добровольные взносы родителей (законных представителей) обучающихся, спонсорская помощь организаций, учреждений, любая добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче имущества, в том числе денежных средств и имущественных прав, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

1.4. Добровольные пожертвования могут привлекаться Учреждением как от родителей (законных представителей) обучающихся, так и от других физических и юридических лиц (далее – Жертвователей), изъявивших желание сделать благотворительные пожертвования.

### 2. Цели, задачи и порядок привлечения добровольных пожертвований (целевых средств).

2.1. Добровольные пожертвования привлекаются на обеспечение выполнения уставной деятельности учреждения, в том числе для развития материально-технической базы Учреждения и улучшения условий пребывания учащихся в Учреждении.

2.2. Жертвователи вправе определять цели и порядок использования своих добровольных пожертвований.

2.3. Администрация Учреждения и(или) представители интересов в лице председателя родительского комитета (членов родительского комитета) вправе обратиться за оказанием помощи Учреждению как в устной (на родительском собрании, в частной беседе), так и в письменной (в виде объявления, официального письма) форме. При обращении за оказанием помощи Учреждению должно обязательно проинформировать Жертвователей о целях привлечения помощи: осуществление текущего ремонта, укрепление материальной базы, проведение мероприятий и т. д.

2.4. Пожертвования могут привлекаться Учреждением только на добровольной основе. Отказ в оказании помощи или внесении добровольных пожертвований не может сопровождаться какими-либо последствиями для обучающихся.

2.5. Благотворительная помощь может выражаться в добровольном безвозмездном личном труде Жертвователей (в том числе родителей обучающихся) по ремонту помещений Учреждения, уборке помещений Учреждения и прилегающей к зданию Учреждения территории, в ведении подготовительных курсов, кружков, секций, оформительских и других работ, оказании помощи в проведении мероприятий и т.д.

### 3. Порядок приема и учета добровольных пожертвований (целевых взносов)

3.1. Пожертвования в виде денежных средств от физических лиц передаются в Учреждение на основании заявления о пожертвовании, от юридических лиц – на основании договора пожертвования. Договор добровольного пожертвования с физическим лицом может быть заключен по желанию гражданина.

3.2. Пожертвования вносятся Жертвователями в безналичном порядке на лицевой счет Учреждения через учреждения банков, иных кредитных организаций, отделения «Почты России».

В платежном документе должно быть указано целевое назначение взноса.

Пожертвования в виде наличных денежных средств запрещено.

3.3. Иное имущество (а также выполнение работ, оказание услуг) оформляется в обязательном порядке договором о пожертвовании, актом приема-передачи (актом выполненных работ, оказанных услуг). Имущество ставится на баланс Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Стоимость передаваемого имущества, вещи или имущественных прав определяется сторонами договора.

4. Порядок расходования добровольных пожертвований (целевых взносов)

4.1. Расходование привлеченных средств Учреждения должно производиться строго в соответствии с их целевым назначением.

4.2. Если цели добровольного пожертвования не обозначены, то они используются Учреждением по согласованию с родительским комитетом:

на реализацию программы развития Учреждения;

на улучшение материально-технического обеспечения;

на ремонтно-строительные работы;

на организацию воспитательного и образовательного процесса;

на проведение мероприятий;

на благоустройство территории;

на содержание и обслуживание множительной техники;

на поощрение обучающихся;

на приобретение: технических средств обучения; мебели, инструментов и оборудования; канцтоваров и хозяйственных материалов; наглядных пособий.

4.3. Использование привлеченных средств должно осуществляться в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

4.4. Не допускается направление добровольных пожертвований на увеличение фонда заработной платы сотрудников Учреждения, оказание им материальной помощи.

5. Ответственность и обеспечение контроля расходования добровольных пожертвований

5.1. Не допускается использование добровольных пожертвований Учреждения на цели, не соответствующие уставной деятельности и пожеланию Жертвователя.

5.2. По просьбе Жертвователя Учреждение предоставляет ему информацию об использовании пожертвования.

5.3. Родительский комитет и его члены в соответствии с их компетенцией могут осуществлять контроль за переданными учреждению средствами. Администрация Учреждения и председатель родительского комитета обязаны представить отчет об использовании добровольных пожертвований. При привлечении добровольных взносов родителей (законных представителей) обучающихся на ремонт Учреждения и другие расходы, связанные с деятельностью Учреждения, администрация обязана представлять письменные отчеты об использовании средств, выполнении работ общественному органу для рассмотрения.

5.4. Ответственность за нецелевое использование добровольных пожертвований несет руководитель Учреждения.

6. Заключительная часть

6.1. Положение о добровольных пожертвованиях Учреждения, а также изменения и дополнения к нему принимаются на заседании педагогического совета с участием представителей родительского комитета и утверждаются приказом по Учреждению.

6.2. Срок действия данного Положения не ограничен.