

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

«ТВЕРСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 1»

«СОГЛАСОВАНО»

На совете школы-интерната
Протокол № 1
от 17 сентября 2019 г

«ПРИНЯТО»

на заседании педсовета Директор
Протокол №2 школы-интерната № 1
от 19 сентября 2019 г

С.В.Нечаева



Приказ № 96/1
от «19» сентября 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
В ГКОУ «ТВЕРСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 1»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у работников ГКОУ «Тверская школа-интернат № 1» (далее – Школа-интернат) в ходе выполнения ими профессиональной деятельности.

1.2. Действие положения распространяется на всех работников школы-интерната вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность работника школы-интерната влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и законными интересами других лиц, способное привести к причинению вреда таким законным интересам.

1.4. Под личной заинтересованностью понимается:

- возможность получения, работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами;

- прием на работу в учреждение родственников и членов семьи на условии их прямой подчиненности друг другу;

- принятие работником кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями, или иных лиц, с которым связана его личная заинтересованность.

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

2.1. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов (при выяснении обстоятельств, сведения, не являющиеся конфликтом интересов, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования).

2.2. Работа по управлению конфликтом интересов в школе-интернате основывается на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы-интерната при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.

2.3. Лицами, заинтересованными в совершении школой-интернатом тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами), признаются:

- руководитель и заместитель руководителя школы-интерната, а также лицо, входящее в состав органов управления школой-интернатом или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях;
- являются участниками, кредиторами этих организаций;
- состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях;
- являются кредиторами этих граждан.
- состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях, а именно: родители и дети; дедушки, бабушки и внуки; полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, усыновители, усыновленные; двоюродные братья и сестры; дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей; племянники;
- супруги (муж, жена);
- братья, сестры;
- родители и дети супругов;
- супруги детей.

2.4. Указанные организации или граждане должны отвечать одной из следующих характеристик:

- являются поставщиками товаров (услуг) для школы-интерната;
- являются потребителями товаров (услуг), производимых школой-интернатом;
- владеют имуществом, которое полностью или частично образовано школой-интернатом;
- могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом школы-интерната.

2.5. Требования к совершению школой-интернатом сделок, в которых имеют заинтересованность заинтересованные лица:

- до принятия решения о заключении такой сделки заинтересованные лица обязаны сообщить о наличии заинтересованности органу управления школой-интернатом или органу надзора за ее деятельностью;
- сделка должна быть одобрена органом управления школой-интернатом или органом надзора за ее деятельностью.

В противном случае сделка может быть признана недействительной.

2.6. Работники школы-интерната обязаны в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

2.7. Возможные способы разрешения конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение
- функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение
- дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

2.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

2.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

III. Соблюдение прав личности всех сторон конфликта.

3.1. Работа по управлению конфликтом интересов в школе основывается на следующих принципах:

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов,
- который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.

3.2. Школа рассматривает представленные сведения и урегулирует конфликт интересов конфиденциально.

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

4.1. К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет ч. 2 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся того учреждения, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов.

4.2. Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды класса, школы;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся, воспитанников;
- получение небезвыгодных предложений от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в школе-интернате запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.;
- ведение уроков (занятий) и платных занятий (кружков) у одних и тех же обучающихся;
- осуществление репетиторства с обучающимися, которых обучает;
- осуществление репетиторство во время урока, занятия, внеклассного мероприятия;

4.3. Для предотвращения конфликта интересов работникам школы-интерната необходимо следовать положению о нормах профессиональной этики и служебного поведения работников школы-интерната.

4.4. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов определяет Положение о Конфликтной комиссии школы-интерната.

V. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

5.1. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются директор, заместители директора и ответственный за организацию работы по противодействию коррупции.

5.2 Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

5.3. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом заместителю директора и директору школы-интерната.

5.4. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.

IV. Процедура информирования о возникновении конфликта интересов.

Процедуру информирования работниками школы-интерната работодателя о возникновении конфликта интересов определяет «Порядок информирования работниками о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядке рассмотрения таких сообщений».