** ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ТВЕРСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 1»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  |  | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации ГКОУ «Тверская школа-интернат № 1»Соловьева И.А.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Директор школы-интерната № 1Мякинникова Н.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Приказ № 151/3 от 29.08.2014 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 проводиться 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 ведения процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов».