|  |  |
| --- | --- |
| **УТВЕРЖДАЮ**:  Директор ГБОУ СО  «Североуральская школа-интернат»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Злобина Е.И.  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021г. | Приложение  к Приказу № 36  от 28.04.2021 г. |
|  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов и мерах по его урегулированию**

**в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Свердловской области «Североуральская школа-интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»**

**1. Цели и задачи**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника Школы-интернат (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48) и Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение о конфликте интересов — это внутренний документ школы-интерната, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3.Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, предотвращения и регулирования конфликта интересов в деятельности педагогического работника, 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.

Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

**2. Используемые в положении понятия и определения**

2.1. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и третьих лиц.

2.3. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которого он является.

2.4. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический 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 обучающихся;
* учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
* учитель нарушает установленные в ОО запреты и т.д.

**3. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников школы-интерната вне зависимости от уровня занимаемой ими должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лица, сотрудничающих со школой-интернатом на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОО**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОО положены следующие принципы:

- 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 ОО 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) ОО.

**5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ОО. Устанавливаются следующие вида раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Школа-интернат берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. С этой целью создается рабочая группа по противодействию коррупции.

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. В итоге этой работы ОО 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. Школа-интернат также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 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 сотрудника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречивые 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 поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 организации.

**6. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.

6.2. Для предотвращения конфликта интересов педагогическими работниками школы-интерната необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики и служебного поведения».

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

7.1. За прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов отвечают члены рабочей группы по противодействию коррупции, и в частности руководитель группы. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально на заседании рабочей группы по противодействию коррупции в соответствии с соответствующим локальным актом.

7.2. Педагогический работник школы-интерната, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в рабочую группу по противодействию коррупции. Решение группы является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

**8. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

8.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение,

За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

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 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.