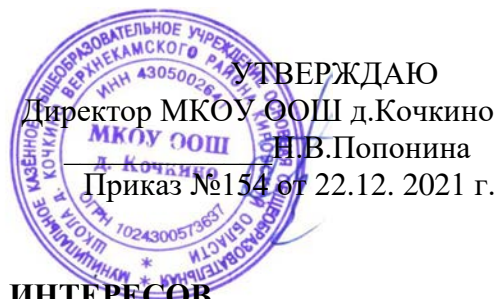


ПРИНЯТО

собранием трудового коллектива
протокол №1 от 22.12.2021 г.
Председатель собрания С.П.Плотников



ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы д.Кочкино
Верхнекамского района Кировской области

1. Основные положения

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы МКОУ ООШ д.Кочкино Верхнекамского района Кировской области (далее – МКОУ ООШ д.Кочкино, образовательная организация) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Положение о конфликте интересов (далее – Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в образовательной организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником школы и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникающего (имеющегося) конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лица, ответственного за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (директор);
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Цели и задачи Положения

Целью Положения является выявление, регулирование и предотвращение конфликта интересов у работников образовательной организации, возникающего при выполнении ими трудовых обязанностей, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для самой образовательной организации.

Основная задача – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Используемые в Положении понятия и определения.

Конфликт интересов — это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность — это возможность получения работником (представителем) образовательной организации 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.

4. Круг лиц, подпадающих под действие Положения.

Действие положения распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов учреждения 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) образовательной организацией.

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

В МКОУ ООШ д.Кочкино возможно установление различных видов 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 берёт 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 организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы образовательная организация 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. Образовательная организация 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 школы 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 образовательной организации;

- увольнение работника из учреждения 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения 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 образовательной организации.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей необходимо руководствоваться интересами учреждения – 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. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (директором школы) принимается информация о конфликте интересов и назначается срок ее рассмотрения, который не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции (далее – Комиссия), в состав которой входят:

- лицо, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (директор);
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- председатель первичной профсоюзной организации школы.

Участие работника, подавшего сведения о возникающих конфликтах интересов, в заседании Комиссии проводится по его желанию.

Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникающего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

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 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.