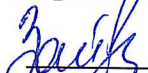


Согласовано

Председатель профкома

 Зайнагабдинова Р.Х.

Утверждаю

Директор приказ № 109 от 03.09.2021

 Л.В. Каверина

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В МОАУ «СОШ№16
г.Новотроицка Оренбургской области»**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников МОАУ «СОШ№16 г.Новотроицка Оренбургской области» (далее - Положение) разработано на основании: – Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"; – Указа Президента РФ от 02.04.2013 г. № 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции"; – Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.04.2014 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МОАУ «СОШ№16 г.Новотроицка» (далее- ОО), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОО в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Основной задачей деятельности ОО по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющимися работниками ОО и находящимся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности.

1.5. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее им исполнение должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ОО, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ОО. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой 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. Под личной заинтересованностью работника ОО понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей и иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

1.6. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ОО под роспись.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОО

2.1. 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 ОО 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 .

3. Обязанности учреждения по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в ОО, включают:

3.1. определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

3.2. сотрудничество учреждения с правоохранительными органами;

3.3. разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы ОО;

3.4. принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;

3.5. предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

3.6. недопущения составления неофициальной отчетности использования поддельных документов.

4. Прядок раскрытия конфликта интересов работников ОО.

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в ОО (заполнение декларации о конфликте интересов);

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в произвольной форме (с обязательным указанием Ф.И.О., должности лица, описание факта коррупции, данные об источнике информации). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является председатель антикоррупционной комиссии ОО.

4.4. В Колледже для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором ОО.

4.6. Колледж берет на себя обязательство конфиденциального решения вопроса конфликта интересов. Работодатель вправе обрабатывать персональные данные работников только с их письменного согласия. Обработка персональных данных работников работодателем возможна

только с их согласия либо без их согласия в следующих случаях: – персональные данные являются общедоступными; – персональные данные относятся к здоровью работника, и их обработка необходима для защиты его жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц и получение согласия работника невозможно; – по требованию полномочных государственных органов; – в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверенным уполномоченным на то должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОО и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которой Комиссия выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии.

4.8. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально в присутствии директора ОО, председателя Комиссии по противодействию коррупции, членов комиссии, начальника отдела кадров (специалиста по кадрам), руководителя структурного подразделения работника, юрисконсульта. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии совершается по его желанию.

4.9. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) Комиссии в обсуждении конфликта интересов и вынесения решения участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя ОО, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

4.10. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликта интересов.

4.11. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.12. Решение Комиссии оформляется протоколом.

5. Способы решения возникшего конфликта интересов

5.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- 5.1.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- 5.1.2. Добровольный отказ работника ОО 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.
- 5.1.3. Пересмотр или изменение функциональных обязанностей работника.
- 5.1.4. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- 5.1.5. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов с интересами ОО.
- 5.1.6. увольнение работника из ОО по инициативе работника.
- 5.1.7. 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.
- 5.1.8. Временное отстранение работника от должности, если личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
- 5.1.9. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
- 5.2. 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 интереса ОО.
- 5.3. По договоренности ОО и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть выбраны иные формы его урегулирования.
- 5.4. 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.
6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов
- 6.1. Работники обязаны:

6.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОО - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5 6.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Ответственность работников ОО за несоблюдение положения о конфликте интересов

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

7.2. 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 п.7.1 части 1 ст.81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее вступает в силу с момента его утверждения.

8.2. Настоящее положение подлежит пересмотру или дополнению по мере необходимости в том же порядке, что и настоящее Положение. Пересмотр принятого настоящего Положения может производиться в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, а так же случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

8.4. Настоящее Положение распространяется на филиал ОО.