



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Ханты-Мансийского района
«Средняя общеобразовательная школа имени Юрия Юрьевича Ахметшина п. Кирпичный»
(МКОУ ХМР «СОШ им. Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный»)

П Р И К А З

Номер документа	Дата составления
69-О	23.04.2022 г.

**Об утверждении Положения о конфликте интересов работников в МКОУ ХМР
«СОШ им.Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный»**

Руководствуясь Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом МКОУ ХМР «СОШ им. Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный», в целях формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в МКОУ ХМР «Средняя общеобразовательная школа им.Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников в МКОУ ХМР «СОШ им.Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный» (приложение №1 к настоящему приказу).
2. Руководствоваться Положением о конфликте интересов работников МКОУ ХМР «СОШ п.Кирпичный» в соответствии с настоящим приказом.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Шайснер Т.А.

Утверждаю:
Директор _____ Шайснер Т.А.
Приложение №1 к приказу по школе от 23.04.2022г. №69-О



**Положение
о конфликте интересов работников МКОУ ХМР «СОШ им.Ю.Ю.Ахметшина
п.Кирпичный»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - "Положение") разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «СОШ им.Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный» (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Организации.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Организации понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации под роспись.

2. Цели и задачи положения о конфликте интересов

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Организации.

2.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

положены следующие принципы:

4.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- 4.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4.1.4. соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 4.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

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

- 5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
 - 5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - 5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - 5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
 - 5.1.4. ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов (заполнение декларации о конфликте интересов).
- 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 5.3. Руководителем Организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (лицо, ответственное за реализацию мероприятий по противодействию коррупции).
- 5.4. В Организации для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.
- 5.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Организации.
Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемым для этого должностными лицами - комиссия по противодействию коррупции в состав которой включаются:
 - председатель комиссии – директор;
 - заместитель председателя комиссии – заместитель директора по УВР;
 - а так же другие члены, представители трудового коллектива.
- 5.6. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.7. 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.
- 5.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 5.9. Ситуация, сведения о которой были представлены, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 5.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
 - 5.10.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 5.10.2. 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;

- 5.10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 5.10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 5.10.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 5.10.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 5.10.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- 5.10.8. увольнение работника из Организации по инициативе работника;
- 5.10.9. 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.
- 5.10.10. иные способы разрешения конфликта интересов.
- 5.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 6.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
 - 6.1.1. при принятии решений по вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации 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;
 - 6.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - 6.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Заключительные положения

- 7.1. Настоящее Положение утверждается директором МКОУ ХМР «СОШ им.Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный» и вступает в силу с момента его утверждения.
- 7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Организации.
- 7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.