

ПРИНЯТО

На педагогическом совете
МОУ Гимназии № 3
Протокол № 4
от 03.11.2022г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ Гимназии №3
С.В. Кукушкина
Приказом №403 от 14.11.2022



ПОЛОЖЕНИЕ **о предотвращении и урегулировании конфликта интересов** **в МОУ Гимназии № 3**

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МОУ Гимназии №3 (далее Положение) разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Муниципального общеобразовательного учреждения Гимназии №3 (далее – образовательное учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для образовательного учреждения.

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов – это локальный нормативный акт образовательного учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников образовательного учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Действие настоящего положения распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе внешних совместителей.

1.3. Конфликт интересов - 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).

В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

1.4. Основной задачей деятельности образовательного учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Принципы по управлению конфликтов интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов образовательного учреждения положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов образовательного 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) образовательным учреждением.

2.2. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

2.3. Устанавливаются следующие виды 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.

2.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются руководитель образовательного учреждения, заместитель директора по УВР и главный бухгалтер.

2.5. Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов, является Комиссия по противодействию коррупции образовательного учреждения (далее – Комиссия).

2.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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. Комиссия 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 образовательного учреждения 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации; увольнение работника из организации по инициативе работника.

2.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности образовательного учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

2.8. 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 Учреждения.

3. Ответственность

3.1. Настоящим 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 образовательного 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.