

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Хмелевская ООШ»
С.Ю. Менжулина
«23» 01 2025г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «Хмелевская
ООШ»
С.Р. Сукиасян
Приказ № 10 от 23.01.2025 г.



**Процедура
информирования работниками работодателя о возникновении
конфликта интересов и порядок урегулирования конфликта интересов**

Настоящая Процедура информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулирования выявленного конфликта интересов в МБОУ «Хмелевская ООШ» разработана в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в образовательной организации.

1. Общие положения

1. Основной задачей деятельности МБОУ «Хмелевская ООШ» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. В основу работы по урегулированию конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован школой.

3. Действие порядка распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**2. Процедура информирования работниками работодателя о возникновении
конфликта интересов**

В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов работник обязан уведомить работодателя в лице директора школы о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения составляется по образцу (Приложение №1).

В течение одного рабочего дня Уведомление подлежит обязательной регистрации в специальном Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение № 2), который должен быть прошит, пронумерован и скреплен печатью.

По результатам рассмотрения Уведомления директор школы принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;
- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;
- об организации проверки содержащихся в Уведомлении сведений.

Проверка содержащихся в Уведомлении сведений проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Материалы проверки докладываются директору школы для принятия решения.

3..Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

-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 ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

-раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

-содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

-соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом этики и настоящим Порядком;

-соблюдать режим защиты информации.

4.Процедура раскрытия конфликта интересов работников и порядок его урегулирования

В МБОУ «Хмелевская ООШ» установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

С целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в школе используются следующие способы его разрешения:

-ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

-добровольный отказ работника 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;

-отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школ

-увольнение работника из организации по его инициативе;

-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.

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.

5.Меры по разрешению конфликта интересов

В организации предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация проверяется руководителем организации с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В результате рассмотрения конфликта интересов используются способы их разрешения, указанные в п. 4. 2 раздела 4.

