УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
от «30» июня 2022 года
№ 41

Политика выявления и урегулирования конфликта интересов в ГККП «Агротехнический колледж, село Каменка, Сандыктауский район» при управлении образования Акмолинской области.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц в ГККП «Агротехнический колледж, село Каменка, Сандыктауский район» при управлении образования Акмолинской области (далее – Политика) разработана в соответствии с Уставом, Политикой противодействия коррупции и иными внутренними документами ГККП «Агротехнический колледж, село Каменка, Сандыктауский район» при управлении образования Акмолинской области (далее – Организация).

2. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Организации своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работника, должностного лица и интересами Организации, а, при наличии таких противоречий, – их своевременное раскрытие и урегулирование.

3. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника и должностного лица Организации влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

4. Целью настоящей Политики является создание в Организации единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Организации под влиянием частных интересов и связей работников.

5. Организация намерена поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.

6. Все работники и должностные лица Организации должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношения себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

Глава 2. Принципы управления конфликтами интересов

7. Организация считает, что каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Организации выше своих частных интересов.

8. В то же время Организация уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц, и признает за ними право на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Организации.

9. Максимальное соблюдение баланса интересов Организации и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Организацией.

10. Работники и должностные лица Организации не имеют права принимать участие или влиять прямо или косвенно на деловое решение, процесс или сделку в ходе осуществления деятельности Организации в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Организации.

11. Организация и его работники, и должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

12. Работники и должностные лица:

обязаны руководствоваться исключительно интересами Организации при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;

несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Организации, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Организации.

не конкурируют с Организацией, включая, без ограничения, конкуренцию по любым деловым сделкам, разрабатываемым и реализуемым проектам;

не используют активы Организации, а также свое положение в Организации и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей в Организации, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

не используют в интересах третьего лица деловые возможности, о которых им стало известно в связи с осуществлением должностных обязанностей в Организации;

13. Должностные лица обязаны оценивать наличие у них достаточного времени для исполнения своих обязанностей. В случае невозможности и недостаточности времени для полноценного исполнения своих обязанностей должностное лицо должно добровольно сложить с себя полномочия.

14. Организация отдает себе отчет в невозможности полностью избежать конфликт интересов. Поэтому, для того чтобы уберечь работников и должностных лиц от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного раскрытия и урегулирования.

15. Организация устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;

индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Организации каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);

соблюдение баланса интересов Организации и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником.

Глава 3. Раскрытие сведений о конфликте интересов

16. Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Организации (декларировать) все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

17. Организация рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создать хотя бы видимость конфликта интересов.

18. Организация устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу работника;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в должность;

разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов.

19. Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться работниками и должностными лицами Организации только в письменном виде, в максимально понятной форме.

20. Организация рассматривает сокрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.

Глава 4. Урегулирование конфликтов интересов

21. Организация стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Организации и его работников, должностных лиц.

22. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

23. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов **у работника** его непосредственным руководителем принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

ограничение работнику доступа к конкретной информации Организации, которая может иметь отношение к частным интересам работника;

добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функций работника;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);

увольнение работника из Организации по инициативе работника;

отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации.

24. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у **должностного лица** принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Организации, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;

добровольный отказ должностного лица или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации.

25. Данные перечни мер урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Организации и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

26. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Организации, если последние будут иметь место.

Глава 5. Ответственность

27. Соблюдение настоящей Политики является непременной обязанностью любого работника и должностного лица Организации.

28. Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Глава 6. Заключительные положения

29. Руководители структурных подразделений Организации доводят требования данной Политики до своих работников.

30. Все работники Организации должны ознакомиться с настоящей Политикой под роспись.

31. Организация не несет никакой ответственности за действия своих работников и должностных лиц, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящей Политики.

32. Организация ожидает, что работники и должностные лица Организации, у которых есть основания полагать, что настоящая Политика нарушена или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом непосредственным руководителям лиц, нарушивших или имеющих потенциальную возможность нарушить настоящую Политику.

33. Организация гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Организацией к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Организации в связи с соблюдением требований данной Политики, или сообщением Организации о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.

34. Настоящая Политика утверждается, а также вносятся в нее изменения и дополнения на основании приказа руководителя.