2022

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 29»
«Сош ЛЬ Л.В.Большакова
Приказ № ДУД от ДО. ОВ. 20ДД

положение

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающих у работников МБОУ «СОШ № 29» (далее – организация), в ходе исполнения ими трудовых функций.

Понятие « конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ « О противодействии коррупции».

- 2. Настоящее Положение распространяется на директора, заместителя директора, а также на работников организации, должности которых включены в перечень должностей в организации, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее работники организации).
- 3.Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

- 4. Урегулирование конфликта интересов в организации осуществляется на основе следующих принципов:
- 1)обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
- 2)индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- 3)конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- 4)соблюдение баланса интересов организации, и её работников при урегулировании конфликта интересов;
- 5)защита работника организации от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

III. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов

5.В случае возникновения или возможного возникновения у работника организации личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также, если

ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в организации, работник организации подает на имя директора уведомление (приложение к настоящему Положению).

Понятия «личная заинтересованность» установлено Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

- 6. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению директора организации работником либо должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
- 7. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.
- 8. По результатам рассмотрения работником или должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.
- 9.В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.
- 10. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются директору организации.
- 11.Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.
- 12.Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор организации.
- 13.В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) организация не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом Администрацию г. Братска.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

14.Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

-ограничение доступа работника организации к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

-отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;

- -пересмотр и изменение трудовых функций работника организации;
- -временное отстранение работника организации от должности;
- -перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- -отказ работника организации от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- -увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 15.Организация в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.