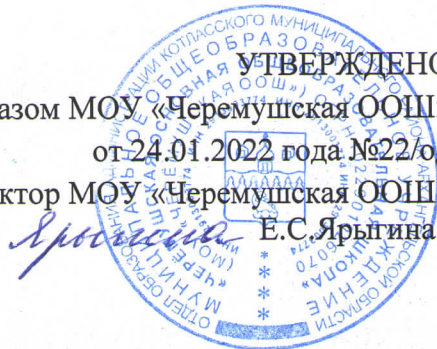


СОГЛАСОВАНО

общим собранием работников
МОУ «Черемушская ООШ»
(протокол от 24.01.2022 №1)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МОУ «Черемушская ООШ»
от 24.01.2022 года №22/од
Директор МОУ «Черемушская ООШ»
Е.С. Ярыгина



**Положение
о принятии работниками
МОУ «Черемушская основная общеобразовательная школа»
мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального общеобразовательного учреждения «Черемушская основная общеобразовательная школа» (далее – организация), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. В настоящем Положении используются понятия, определенные Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3. Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Исключение составляет руководитель организации, на которого распространяется действие Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в отношении руководителей муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Котласского муниципального района Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Котласского муниципального района Архангельской области.

**II. Основные принципы предотвращения и
урегулирования конфликта интересов**

5. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;

защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

6. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

7. В Организации установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

8. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

9. Принятие мер по раскрытию конфликта интересов, недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника организации.

10. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

11. Ответственным за прием сведений, предоставляемых работником организации при раскрытии конфликта интересов, является должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции (далее – ответственные лица).

12. Полученная ответственными лицами информация, подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня её поступления в журнале регистрации (Приложение № 1 к настоящему Положению), после чего незамедлительно передается на рассмотрение в Комиссию организации по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия организации).

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

14. Рассмотрение комиссией организации поступившей информации о раскрытии конфликта интересов происходит конфиденциально.

15. Комиссия организации рассматривает информацию о раскрытии конфликта интересов и принимает по ней решения в порядке и сроки, установленные Положением о комиссии организации.

16. По результатам рассмотрения информации о раскрытии конфликта интересов комиссия организации может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником организации, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

17. В случае принятия комиссией решения о том, что при исполнении должностных обязанностей работника организации личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов, комиссия рекомендует руководителю организации в соответствии с законодательством Российской Федерации:

принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

обеспечить принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

рекомендовать работнику организации принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

18. Руководитель организации самостоятельно определяет способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 20 настоящего Положения.

19. Способы урегулирования конфликта интересов:

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

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;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника организации;

перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации; увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

20. Приведенный в пункте 20 настоящего Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

21. 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 организации и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

IV. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

22. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов и (или) интересов, состоящих с ним в близком родстве

или свойстве лиц (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждан или организаций, с которыми работник организации, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве,

связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. Ответственность работников организации за
несоблюдение положения о принятии работниками мер
по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

23. За несоблюдение данного Положения работник организации может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

24. За непринятие работником организации мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению о принятии
работниками МОУ «Черемушская ООШ»
мер по предотвращению и урегулированию
конфликтов интересов

ЖУРНАЛ
регистрации информации о раскрытии конфликта интересов

Регист рацион ный номер	Дата поступления	Данные обратившегося лица (Ф.И.О., должность)	Краткое содержание информации	Ф.И.О., должность лица, принявшего информацию