## 

## СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

## Председатель профсоюзного Директор школы

## комитета А.И. Титов\_\_\_\_\_\_\_

## Л.М. Дубова\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального общеобразовательного учреждения Бельская средняя общеобразовательная школа, созданного для выполнения задач, поставленных перед органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления (далее - организация) в ходе исполнения ими трудовых функций.

 Понятие "конфликт интересов" установлено [статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"](http://docs.cntd.ru/document/902135263).

2. Настоящее Положение распространяется на заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников контрактной службы (контрактного управляющего) организации, 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 должностных лиц организации, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

**II. Принципы урегулирования конфликта интересов**

2. 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 ее 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**

3. 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 руководителя организации уведомление (приложение к настоящему Положению).

 Понятие "личная заинтересованность" установлено [Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"](http://docs.cntd.ru/document/902135263).

3.1. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению руководителя организации должностным лицом организации, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

3.2. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

3.3. По результатам рассмотрения должностным лицом организации, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.

3.4. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

3.5. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются руководителю организации.

3.6. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

3.7. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации.

3.8. 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 органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

**IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

4. 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.

4.1. Организация в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Приложение

(примерная форма)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  |  | | |  | | | | |
|  | | | Руководителю | | | |  | | | | |
|  | | |  | | | |  | | | | |
|  | | |  | | | | | | | | |
|  | | | (Ф.И.О.) | | | | | | | | |
|  | | | от |  | | | | | | | |
|  | | |  | (Ф.И.О. работника организации, должность, телефон) | | | | | | | |
|  | | |  | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | |
|  |  |  | | |  |  | |  |  |  |  |
| УВЕДОМЛЕНИЕ  о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | |
| Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть). | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | |
| Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | . |
|  | | | | | | | | | | | |
| Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная | | | | | | | | | | | |
| заинтересованность: |  | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | . |
|  | | | | | | | | | | | |
| Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника организации предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов): | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | . |
|  | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | | |  | | | | | |
| (подпись) | |  | | | | (Фамилия, инициалы) | | | | | |