

УТВЕРЖДЕНО

директор

МОУ-СОШ «Содружество»

С.Н.Белоусова

Приказ №101-7/О от 01.09.2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

(новая редакция с изменениями от 27.01.2022 г.)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов¹, возникающего у работников Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы «Содружество», созданного для выполнения задач, поставленных перед органами исполнительной власти городского округа Клин (далее - Организация) в ходе исполнения ими трудовых функций.

2. Настоящее положение распространяется на руководителя, заместителей руководителя, работника контрактной службы (контрактного управляющего) Организации, а также на работников организации, должности которых включены в Перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками).

3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

Урегулирование конфликта интересов в Организации осуществляется на основе следующих принципов:

4. Обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

4.2. Индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4.4. Соблюдение баланса интересов организации и ее работников при

¹ Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О Противодействии коррупции».

урегулировании конфликта интересов;

4.5. Защита работника организации от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

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

5. В случае возникновения или возможного возникновения у работника Учреждения 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 №1 к настоящему Положению).

6. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению руководителя организации, работником либо должностным лицом, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

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

8. По результатам рассмотрения работником либо 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 руководителю Организации.

11. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

12. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель 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 городского округа Клин.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

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

14.1. Ограничение доступа работника Организации к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

14.2. 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;

14.3. 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;

14.4. Отказ работника Организации от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

14.5. 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.