

Положение
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«БЕЛОКОЛОДЕЗСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АРСЕНЬЕВСКИЙ РАЙОН»

I. Общие положения

1. Настоящее положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «БЕЛОКОЛОДЕЗСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АРСЕНЬЕВСКИЙ РАЙОН»

(далее – Положение, Организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Кодексом этики и должностного поведения работника Организации, Антикоррупционной политикой Организации и иными локальными актами Организации.

2. Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Организации в ходе исполнения ими должностных обязанностей.

3. Действие Положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от занимаемой должности и должностного положения, включая лиц, заключивших с Организацией договоры гражданско-правового характера, а также лиц, действующих от ее имени и/или в ее интересах.

4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего в Организации должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное

и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) в Организации.

5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 4 Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в пункте 4 Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

6. Под близкими родственниками понимаются родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

7. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на работников Организации, так и на заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов.

II. Принципы работы по урегулированию конфликта интересов

8. В основе работы по урегулированию конфликта интересов в Организации лежат следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

г) соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

III. Обязанности работников

9. Работники Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

IV. Способы урегулирования конфликта интересов

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

- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- б) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

11. Рассмотрение представленных в Организации сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным лицом или подразделением, отвечающим за профилактику коррупционных правонарушений в Организации, с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

12. Организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

13. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника с его согласия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) увольнение работника по инициативе работодателя за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](#), стороной которого он является.

Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

14. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать оптимальный (соразмерный) способ урегулирования с учетом конкретных обстоятельств и степень связанного с конфликтом интересов коррупционного риска.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам и/или репутации Организации.

15. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно при заключении трудового договора путем заполнения декларации о конфликте интересов, далее ежегодно или в случае возникновения ситуации, свидетельствующей о возможности возникновения конфликта интересов.

V. Определение лиц, ответственных за прием и рассмотрение сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

16. Организация считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся Организации, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах Организации и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

17. Организация самостоятельно определяет лицо ответственное за прием декларации и иных сведений о возникающих конфликтах интересов и осуществляющие проверку представленной информации.

18. Заинтересованные лица должны без промедления сообщить лицу, которое отвечает за профилактику коррупционных правонарушений в Организации, о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных, честных и справедливых решений.

19. При наличии информации о возникновении ситуации личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту

интересов, ее рассмотрение проводится Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов Организации, состав которой утверждается приказом руководителя Организации.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"БЕЛОКОЛОДЕЗСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АРСЕНЬЕВСКИЙ РАЙОН", Панченко
Лариса Евгеньевна, директор

25.04.25 16:24 (MSK)

Сертификат 0092D1D9D08EB1AD6BA88EBE3E84D4DAE4