

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа с.Загарье
Юрьянского района Кировской

РАССМОТРЕНО
на собрании трудового коллектива
22.10.2020 протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ
директор МКОУ ООШ с.Загарье
Костылева О.А.
приложение к приказу
№ 115 от 23.10.2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы с.Загарье
Юрьянского района Кировской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) интересов работников муниципального общеобразовательного учреждения муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Загарье Юрьянского района Кировской области (далее – МКОУ ООШ с.Загарье) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статья 47,48) и в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию Школами мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МКОУ ООШ с.Загарье (далее - Школа), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего 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).

1.4. 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 п. 1.3 настоящего 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 п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными,

орпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц,

сотрудничающих с Школой на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Школы.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе.

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

3.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

3.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.3. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.4. По результатам проверки поступившей информации устанавливается, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

3.5. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.6. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

3.6.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

3.6.2. Добровольный отказ работника Школы 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.

3.6.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

3.6.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

3.6.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

3.6.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

3.6.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

3.6.8. Увольнение работника из Организации по инициативе работника;

3.6.9. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.6.10. Иные способы разрешения конфликта интересов.

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

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Заключительные положения.

5.1. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Настоящее Положение утверждается решением Общего собрания работников Организации и вступает в силу с момента его утверждения.

5.3. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Общего собрания работников Организации.

5.4. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.
