

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №25»

Т. Г. Петрова

Приказ № 12 от 11.09.2019г.

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основе примерного положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, утвержденного постановлением Правительства Московской области от 14.03.2019 №124/8.
2. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №25» (далее – организация) в ходе исполнения ими трудовых функций.
3. 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).
4. 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.

5. 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 урегулирования;
 - 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.

6. 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).
7. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению руководителя организации должностным лицом организации, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
8. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.
9. По результатам рассмотрения должностным лицом организации, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.
10. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.
11. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются руководителю организации.
12. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.
13. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации.
14. 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 центральный исполнительный орган Московской области, государственный орган Московской области, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации и орган московской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

15. 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.

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