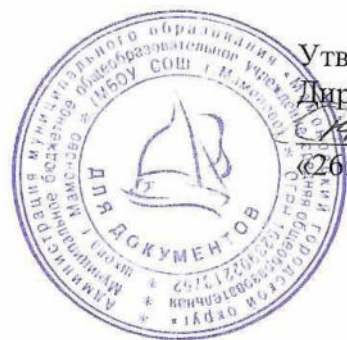


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа г. Мамоново**



Утверждаю
Директор МБОУ СОШ г. Мамоново
Л.Н. Космынина Космынина Л.Н.
«26» августа 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
среднюю общеобразовательную школу г. Мамоново**

Настоящее положение является локальным актом
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы
г. Мамоново.

Рассмотрено и принято на педагогическом совете, протокол
№ 1 от 26.08.2020 г.

Вступает в силу с момента утверждения.

г. Мамоново

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы г.Мамоново (сокращённо МБОУ СОШ г.Мамоново) (далее — организация) в ходе исполнения ими трудовых функций.

1.2. Настоящее Положение распространяется на руководителя, 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).

1.3. 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.

2. Принципы урегулирования конфликта интересов

2.1. 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.

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

3.1. 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).

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

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

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

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

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

3.7. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

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

3.9. 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 муниципального образования «Мамоновский городской округ», осуществляющий функции и полномочия учредителя организации по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

4. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

4.1. 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.

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