

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Немчиновский лицей
(МБОУ Немчиновский лицей)**

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания работников
(протокол от 10.04.2024г. № 1)

И.о. директора

(приказ от 11.04.2024г. № 125/1)

УТВЕРЖДАЮ



О.М. Бойко/

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выявлении и урегулировании конфликта интересов, декларации о конфликте
интересов**

Р.п. Нововановское
2024

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов, декларация о конфликте интересов МБОУ Немчиновского лица (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 18.09.2019 «Меры по предупреждению коррупции в организациях» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Московской области, Омского городского округа Московской области, а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ МБОУ Омского лица №2 (далее – Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника, в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая может повлечь за собой нарушение им должностных обязанностей и исполнение им должностных обязанностей в интересах и интересах обучающихся, родителей (законных представителей) обучающегося.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) – заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по урегулированию конфликта интересов, и (или) лица состоящие с ним в близком родстве или свойстве по урегулированию и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связанных имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

II. Цели и задачи принятия Положения

1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принятие деловых решений.

III. Круг лиц, попадающих под действие Положения

В Учреждении устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- осуществлять регулирование возникающего конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

интересов;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов и друзей;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.2. Работники обязаны в связи с раскрытием и регулированием конфликта интересов:

возникновения.

- непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, а также уведомить не позднее двух рабочих дней в письменной форме директора и своего непосредственного начальника конфликта интересов и регулированию возникающего конфликта интересов;

3.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой

3. Порядок раскрытия конфликта интересов (декларирования).

- выявление каждого конфликта интересов и его регулирование;
- соблюдение баланса интересов Образовательного Учреждения и работника при регулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его регулирования;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индигиальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при регулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и регулирован (предотвращен) Образовательным Учреждением.

следующие принципы:

2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены государственные и коммерческие базы данных (например, ЕПРЮЛ/ЕРПЦ, ЕПРН и т.п.).

(работниками), ответственными за предотвращение коррупции в Учреждении, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных (например, ЕПРЮЛ/ЕРПЦ, ЕПРН и т.п.).

- самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов подразделением (работниками), ответственными за предотвращение коррупции в Учреждении, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных (например, ЕПРЮЛ/ЕРПЦ, ЕПРН и т.п.).

определенных ситуаций);

декларирование осуществляется ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций);

- декларирование работником наличия у него определенных (личных) интересов; такое декларирование осуществляется ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций);

2) Выявление конфликта интересов может включать:

обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов;

- внедрение проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);
- пропаратанную систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);

1) Предупреждение конфликта интересов предусматривает:

выявление и регулирование конфликта интересов.

1. При выявлении системы регулирования конфликта интересов требуется участие руководителей и работников. Ключевыми элементами такой системы являются предупреждение, выявление и регулирование конфликта интересов.

1. Основные принципы управления конфликтом интересов

1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Заинтересованными лицами в Учреждении признаются руководители (заместители руководителей) Учреждения.

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).
 - 3.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (декларация). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
 - 3.4. Сообщение работника передается ответственным за противодействие коррупции, в том числе за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений (далее - Ответственный), и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности.
 - 4. Порядок рассмотрения декларации и урегулирования конфликта интересов.
 - 4.1. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Ответственным с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника Учреждения 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;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
 - увольнение работника из Учреждения по его инициативе.
 - 4.2. Ответственный передает декларацию о конфликте интересов (Приложение № 1) Комиссии по контролю за реализацией мероприятий по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия).
 - 4.3. Срок рассмотрения Комиссией информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов и их урегулирование не может превышать трех рабочих дней.
 - 4.4. Участие работника подается сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании Комиссии по его желанию.
 - 4.5. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.
 - 4.6. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Учреждением. Решения комиссии носят рекомендательный характер.
 - 4.7. Директор Учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков.
 - 4.8. Директор Учреждения принимает окончательное решение о форме урегулирования конфликта интересов в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.
- 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 Учреждения.

4.9. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором

Учреждения, Ответственным и Комиссией, конфиденциально.

4.10. Формы урегулирования конфликта интересов:

- организация доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника Учреждения 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение

функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации;

- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с

интересами Учреждения;

- увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса

Российской Федерации;

- увольнение работника Учреждения в соответствии с п. 7.1 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса

Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.11. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего

сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

V. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положений о

конфликте интересов

5.1. За несоблюдение положений о конфликте интересов работник может быть привлечен к

административной ответственности.

5.2. За принятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта

интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой

доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.



(подпись)

(должность)

М.о. директора МБОУ Немчиновский лицей
Бойко О.М.
(ФИО)

сироты

11 (одиннадцать)

Пронумеровано, прошнуровано, опечатано