

Принято  
на педагогическом совете  
Протокол № 3  
от 8 января 2018г.

Утверждаю  
Директор МБОУ Верхнебемыжская  
основная школа [подпись] / Л.В Васильева  
« 9 » января 2018г.

## ПОЛОЖЕНИЕ «О конфликте интересов»

### 1. Общие положения

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

1.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) МБОУ Верхнебемыжская основная школа (далее - ОУ) принято положение о конфликте интересов.

1.3. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Положение о конфликте интересов ОУ (далее - положение) включает следующие аспекты:

1.4.1. цели и задачи положения о конфликте интересов;

1.4.2. используемые в положении понятия и определения;

1.4.3. круг лиц, попадающих под действие положения;

1.4.4. основные принципы управления конфликтом интересов в организации;

1.4.5. порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

1.4.6. обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

1.4.7. определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

1.4.8. ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

### 2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

2.1. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

### 3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы;

3.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.1.4. соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

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

- 4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

- 5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 5.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 5.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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:
- 5.6. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 5.7. 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;
- 5.8. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 5.9. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 5.10. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 5.11. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 5.12. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организаций.
- 5.13. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

#### **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

6.1..Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является ответственный за противодействие коррупции ОУ который назначается приказом директора ОУ и рассматриваются коллегиально, заместителей директора и директора ОУ.

Введено в действие приказом № 01104 от «9» января 20 18 года